

CAI
Z 3
-68 L173
FRE

CONFIDENTIAL

TITLE: STRUCTURES ET POUVOIRS DE LA CONFEDERATION
DES SYNDICATS NATIONAUX.

AUTHOR: JACQUES DOFLY, Directeur,
Département de Sociologie,
Université de Montréal,
C.P. 6128,
Montréal, Québec.

DRAFT STUDY

prepared for

Canada

TASK FORCE ON LABOUR RELATIONS
(Privy Council Office)

Studies

PROJECT NO. 17

Submitted: MAI 1968

This draft study is deposited for library use
with the compliments of the author but must not be
quoted without his written permission.

PRIVY COUNCIL OFFICE

TASK FORCE ON LABOUR RELATIONS



BUREAU DU CONSEIL PRIVÉ

ÉQUIPE SPÉCIALISÉE EN RELATIONS DE TRAVAIL

Room 600,
71 Bank St.,
OTTAWA 4

August 18, 1969

The Librarian,
Government Publications Section,
University of Toronto Library,
TORONTO 181, Ontario

We are sending you herewith for deposit in your library on a confidential basis the following studies:

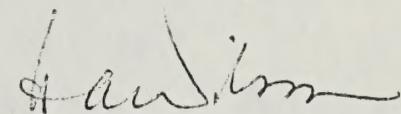
STRUCTURES ET POUVOIRS DE LA CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX - Monsieur Jacques Dofny

LES ORGANISATIONS SYNDICALES AU QUÉBEC
(LA CORPORATION DES ENSEIGNANTS DU QUÉBEC - C.E.Q.)
(CORPORATION DES INSTITUTEURS ET INSTITUTRICES CATHOLIQUES DU QUÉBEC - C.I.C.) - Monsieur Normand Wener

LES ORGANISATIONS SYNDICALES AU QUÉBEC
(L'UNION CATHOLIQUE DES CULTIVATEURS - U.C.C.) -
Monsieur Paul Bélec

As you will note from the endorsement on each study, it is being sent with the compliments of the author. The classification is to protect the author from unauthorized quotations before publication has been arranged. There are no other restrictions on the in-library use of the study.

Yours very truly,


H. A. Wilson
Administrative Secretary

Encls.



Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761119711711>

CONFIDENTIAL

CAI

Z3

-68L173

FRE

TITLE: STRUCTURES ET POUVOIRS DE LA CONFÉDÉRATION
DES SYNDICATS NATIONAUX.

AUTHOR: JACQUES DOFFY, Directeur,
Département de Sociologie,
Université de Montréal,
C.P. 6128,
Montréal, Québec.



DRAFT STUDY

prepared for

TASK FORCE ON LABOUR RELATIONS
(Privy Council Office)

PROJECT NO. 17

Submitted: 20 MAI 1968

This draft study is deposited for library use
with the compliments of the author but must not be
quoted without his written permission.



AVANT PROPOS

Le rapport concernant les structures

organisationnelles de la CSN comprend trois parties:

1. L'Analyse formelle
2. L'Analyse dynamique
3. L'Analyse critique

Cette étude présentait deux difficultés particulières. En premier lieu, la CSN se trouvait, à l'époque où commençait le mandat du "Task Force on Labour Relations", dans une situation de conflit avec les organismes fédéraux, à propos de l'affaire de Radio-Canada. Cette situation imposait aux chercheurs une grande prudence méthodologique et une discréction qui ne permettait pas de franchir certaines limites de l'information. La CSN d'autre part connaissait précisément sur la question de son organisation des problèmes très sérieux.

Ici aussi la prudence dans la demande d'information, la discrétion sur les positions défendues, étaient non seulement les règles d'une habituelle déontologie mais devenaient la seule réponse que les chercheurs pouvaient donner à la grande confiance qui leur était témoignée en pareilles circonstances.

De cette confiance que tous les dirigeants de la CSN aussi bien que les permanents ou les simples militants nous ont manifestée, nous tenons à porter témoignage et à leur exprimer notre gratitude.

Il nous avait donc paru souhaitable que les résultats de l'enquête n'apparaissent que dans le rapport de synthèse. Mais depuis lors, les événements s'étant accélérés, les débats internes devenant publics, il nous devenait possible de rédiger un rapport sur la CSN, quoique nous ne puissions évidemment y intégrer les ultimes développements de ces débats.

L'enquête dont a été tiré ce rapport a été effectuée par Jean-Marie Deporcq, qui en a rédigé un premier rapport.

Le travail de rédaction de l'ensemble a été réalisé avec l'étroite collaboration d'Hélène David et de Paul Bernard. La conclusion a été rédigée par Jacques Dofny.

Les interprétations qui apparaissent dans ce rapport, sont, bien entendu, celles des seuls auteurs du rapport. Elles visent, surtout dans les conclusions, à avancer un système d'hypothèses sur les transformations actuelles de la S.S.N. Il nous a paru en effet que le rapport avait tout intérêt à se concentrer sur ce problème qui est actuellement au cœur du débat sur l'avenir du syndicalisme au Québec. Il est bien évident qu'il se serait nécessaire d'aller beaucoup plus avant dans la vérification des hypothèses avancées. Ceci supposerait, il est vrai des méthodes et des moyens très différents.

L'étude d'une organisation de quelques 200.000 membres, et dont la période d'enquête elle même ne pouvait durer qu'un été, devait adapter la méthode des interviews cliniques auprès de ceux qui se trouvaient, par leur fonction ou leur expérience à des points...

d'observation privilégiés dans l'ensemble de toute la structure. Les interviews en profondeur ont été effectués à travers la province auprès d'une vingtaine de personnes qui acceptèrent parfois de consacrer jusqu'à une journée pour élaborer des explications générales aussi bien que pour retrouver, quand c'était nécessaire, le détail ou la date qui donnaient sa précision à l'information.

La CSN enfin nous a donné accès à sa documentation et nombreux furent ceux qui, permanents à Montréal ou à Québec, consacrèrent leur temps à nous piloter à travers une documentation souvent très hétérogène. De toute cette information, nous espérons avoir dégagé l'essentiel avec la concision nécessaire aux objectifs de ce rapport.

TABLE DES MATIERES

AVANT-PROPOS	i
PREMIERE PARTIE	
ANALYSE FORMELLE DES STRUCTURES ORGANISATIONNELLES	
Chapitre I - STRUCTURES DES ORGANISMES CONFEDERAUX	1
Section I - Structures des syndicats catholiques avant la fondation de la CTCC	1
Section II- Evolution constitutionnelle des organismes confédéraux	5
A. Organismes affiliés à la confédération	5
B. Le congrès confédéral	9
I. Organisation du congrès	9
II. Pouvoirs du congrès	20
C. Les structures de direction	21
I. Le bureau confédéral unique (1921-1937)	21
II. Structures de direction bipartites (à partir de 1937)	24
D. Les services confédéraux et les finances	34
I. Le développement des services	34
II. La réforme des structures et des services de 1961	38
Chapitre II - EVOLUTION CONSTITUTIONNELLE DES STRUCTURES INTERMEDIAIRES	45
A. Les conseils centraux	45
I. Selon la constitution de 1921	45
II. Les amendements	47
III.La réforme de 1961	48
B. Les fédérations et la centrale professionnelle	52
I. Les fédérations	52
II. Les centrales professionnelles	58
III.Les bureaux régionaux	60

DEUXIEME PARTIE

ANALYSE DYNAMIQUE DES STRUCTURES ORGANISATIONNELLES DE LA CSN

Chapitre III - ACTIVITES ET POLITIQUES DE LA CSN -----	63
A. Le recrutement -----	63
I. La transformation de la répartition des responsabilités -----	63
II. Les raisons des affiliations -----	71
B. L'éducation -----	76
C. L'action politique -----	84
D. Recherche technique -----	92
E. Relations publiques -----	92
F. Négociation et application de la convention collective -----	94

TROISIEME PARTIE

ANALYSE CRITIQUE DES STRUCTURES DE LA CSN

Chapitre IV - LES DIFFERENTS NIVEAUX DE LA STRUCTURE ----	113
Section I -Le congrès confédéral -----	113
Section II -Le bureau confédéral -----	114
Section III-Le comité exécutif -----	116
Section IV -Le bureau régional -----	118
Section V -Le conseil central -----	123
Chapitre V - CONCLUSION --	126
Section I -Introduction -----	126
A. La genèse des structures -----	126
B. Le cadre juridique --	128
C. La deuxième étape de l'évolution des structures -----	131

Section II -L'analyse des structures actuelles -----	132
A. La socialisation -----	132
B. Le nationalisme économique -----	133
C. La planification -----	136
D. L'Etat employeur -----	137
E. La croissance et les nouvelles couches professionnelles -----	139
F. Le rôle des diplômés universitaires -----	140
G. L'action politique -----	141
H. La rivalité intersyndicale -----	143
Section III -Centralisation versus décentralisation ----	144
APPENDICE 1 - Enquête sur les orientations des militants syndicaux locaux de la CSN -----	151
APPENDICE 2 - Répartition des permanents syndicaux à la CSN en fonction des organismes employeurs -----	160
APPENDICE 3 - Evolution des effectifs de la CTCC - CSN -----	162



PREMIERE PARTIE

ANALYSE FORMELLE DES STRUCTURES ORGANISATIONNELLES

Chapitre I - STRUCTURES DES ORGANISMES CONFEDERAUX.

Section I - Structures des syndicats catholiques avant la fondation de la C.T.C.C.

Les syndicats catholiques ne sont pas nés d'une pression interne au mouvement ouvrier canadien français. Leur origine cléricale, inspirée d'un exemple européen, leur permet de introduire dans des secteurs traditionnels, peu préparés à la revendication ouvrière et relativement imperméables au syndicalisme américain.

A la suite de l'encyclique "Rerum Novarum", le clergé canadien-français s'efforce dès le début du siècle de fonder à travers la province des syndicats confessionnels pour parer à l'expansion du syndicalisme neutre américain. En fait, ce sont surtout les régions traditionnelles, où le clergé dispose d'un pouvoir important, qui connaissent une relative expansion syndicale catholique. La première fédération ouvrière catholique est constituée à Chicoutimi en 1907. Il n'existe cependant

pas alors de plan général d'organisation syndicale et les fondations, laissées à l'initiative du clergé local, sont éparses.

En 1911, à la suite d'une visite d'un jésuite français de l'Action populaire, la Compagnie de Jésus crée une Ecole sociale populaire à Montréal, où des ecclésiastiques français et belges viendront donner des conférences sur l'organisation syndicale catholique européenne. Il est entendu que l'Ecole sociale populaire fera pression sur le clergé pour précipiter la formation d'unions nationales confessionnelles. C'est ainsi que naissent, sur l'initiative du clergé le "syndicat du commerce et de l'industrie" et la "fédération ouvrière catholique" à Montréal, la "corporation ouvrière catholique" de Trois-Rivières, l'"union des mineurs de l'amiante" de Thetford Mines en face de la "Western Federation of Miners", l'"union nationale catholique de la rive sud" de Lauzon contre l'"Internationale". Les unions nationales neutres sont pénétrées par le clergé et s'adjoignent un aumônier.

On franchit une nouvelle étape lorsque, dans le cadre de l'Ecole sociale populaire et sous la direction du père Papin-Archangeault s.j., une réunion interdiocésaine groupant les prêtres qui oeuvrent au sein des syndicats locaux, décide en 1918 de promouvoir dans chaque centre la formation de cercles d'études

3

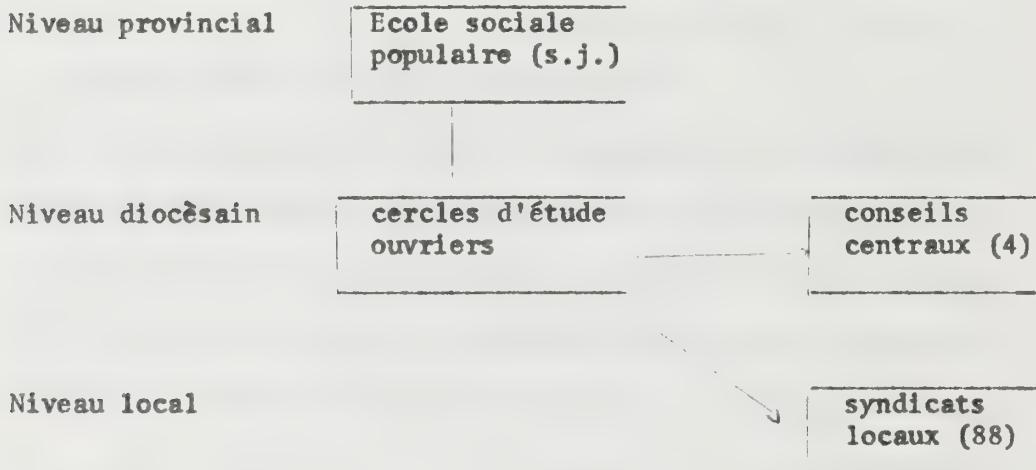
ouvriers, dont la mission sera d'organiser des syndicats locaux confessionnels, groupés en conseils centraux par diocèse.

Rapidement des cercles d'étude ouvriers vont éclore dans la plupart des diocèses et organiseront de nouveaux syndicats; ils sont dirigés par un prêtre nommé par l'Ordinaire, et leurs membres se recrutent dans les syndicats locaux. A Montréal, le cercle d'étude Léon XIII, dont A. Charpentier devient secrétaire, est mis sur pied pour la formation des chefs syndicaux.

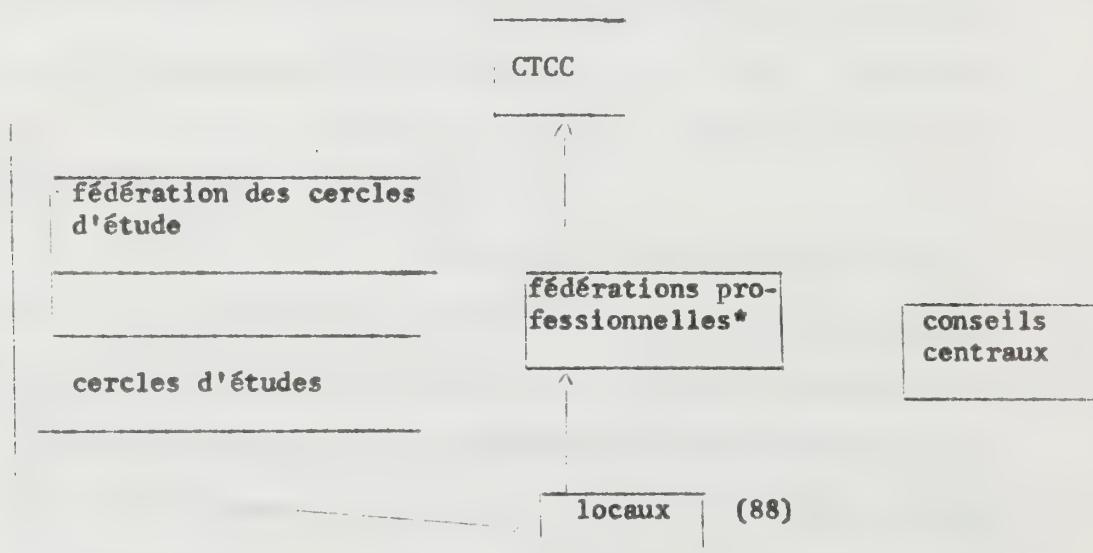
Sur le modèle du conseil central national des métiers du district de Québec, créé en 1912, se constituent les conseils centraux de Montréal en 1920 et de Hull et Granby en 1921.

En 1913 un congrès des organisations syndicales confessionnelles est organisé à Québec, qui prévoit un congrès annuel préparant les bases de la constitution d'un organisme central. Ainsi ont lieu les congrès de Trois-Rivières en 1919, de Chicoutimi en 1920, et de Hull en 1921, au cours duquel est fondée la C.T.C.C.

Organigramme des syndicats catholiques avant la fondation de la CTCC.



Organigramme de la CTCC en 1921



* N'apparaissent qu'en 1924; les locaux reçoivent entre temps une charte provisoire de la centrale.

SECTION 2

Evolution constitutionnelle des organismes confédéraux

Avec le relevé des principaux amendements constitutionnels.

A. Organismes affiliés à la confédération

Aux termes de l'article 4 de la Constitution de 1921, font directement partie de la Confédération:

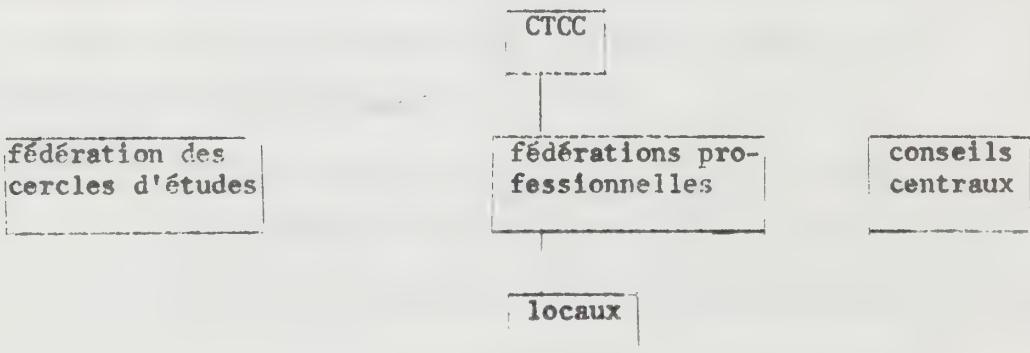
1. les fédérations professionnelles, regroupant l'ensemble des travailleurs exerçant dans le commerce ou l'industrie la même profession, le même métier, ou appartenant à un même type d'industrie. En pratique, il faudra attendre 1924 pour qu'apparaissent les deux premières fédérations, et cette structure n'obtiendra son importance réelle qu'après plusieurs décennies;
2. les unions régionales, représentant l'ensemble des syndicats d'une région économique déjà déterminée par les unions en accord avec la confédération, ou à fixer par le bureau confédéral. En 1921, les unions régionales autorisées sont les conseils centraux constitutifs de la CTCC;
3. la fédération des cercles d'étude ouvriers.

Aucun syndicat local, aucun cercle d'étude ouvrier ne peut directement faire partie de la Confédération, sinon provisoirement, en l'absence d'un organisme intermédiaire. De plus, il ne peut y avoir plus d'un groupement intermédiaire de même nature.

Amendement et situation actuelle

Un amendement de 1940 fait de l'union régionale une structure supérieure au conseil central: dans un district judiciaire ou une région économique déterminée par le bureau confédéral, l'union régional doit chapeauter au moins 3 conseils centraux. (1) Toutefois ceux-ci restent directement affiliés à la Confédération.

Organigramme de la CTCC en 1944:



(1) Ces unions régionales n'ont en pratique jamais existé, sauf dans la région du Saguenay-Lac St-Jean.

En 1952, la fédération des cercles d'étude ouvriers n'est plus mentionnée parmi les organismes faisant partie de la CTCC (Art. 6, 6e édition, 1952, p. 5). Par contre, on ajoute les conseils de métiers à la liste de ces organismes en 1950.

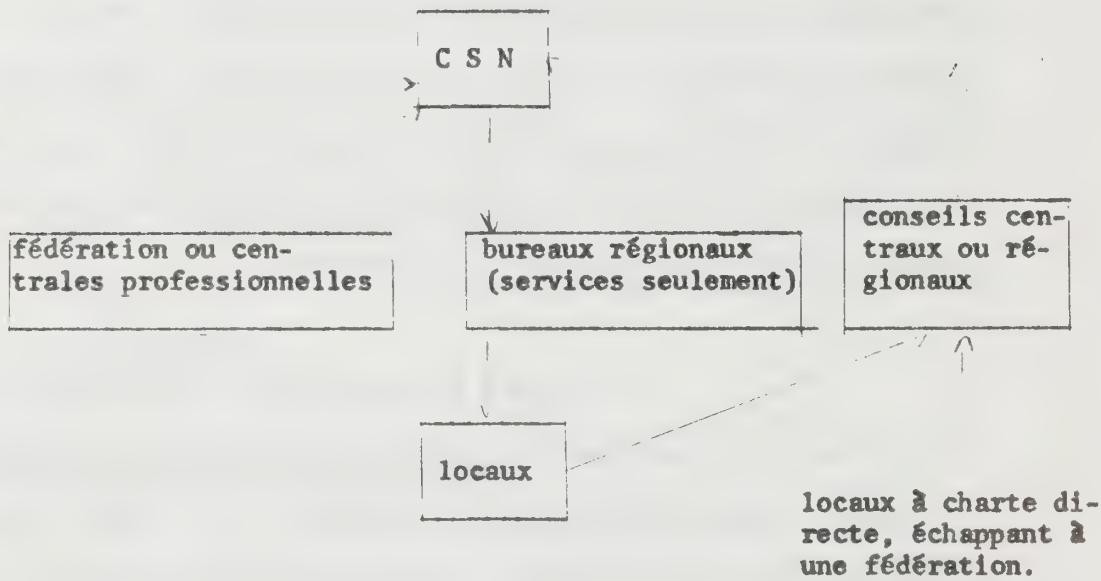
Un amendement de 1960 permet d'admettre dans les cadres de la Confédération d'autres organismes, formés librement par les syndicats pour des fins particulières, tels que les conseils d'industrie, de métier ou d'administration etc... Dans tous ces cas, l'affiliation d'un syndicat à ces organismes à fins particulières est volontaire et facultative.

La réforme fondamentale de la constitution de la CSN en 1961 ajoute aux structures déjà existantes des bureaux régionaux, établis par le bureau confédéral. Ces bureaux régionaux regroupent les services de plusieurs conseils centraux; ils ne sont pas, à la différence de ceux-ci, des organismes affiliés à la centrale, mais des centres de services dépendants de cette dernière. (art. 2 g et 52, 1961).

Actuellement, la CSN est directement constituée des fédérations, des centrales professionnelles et des conseils centraux, dont la juridiction est soumise à l'approbation du bureau confédéral. L'adhésion des syndicats aux fédérations

ou centrales professionnelles et aux conseils centraux ou régionaux est obligatoire(1); toutefois, en cas de conflit de juridiction, le bureau confédéral peut retirer un syndicat d'un organisme intermédiaire, et lui accorder une charte directe. (art. 2.b) des statuts de 1966).

Organigramme de la CSN en 1967:



(1) La CSN peut toutefois admettre dans ses cadres d'autres organismes formés librement par les syndicats pour des fins particulières. L'affiliation à ces organismes est volontaire. (Art. 2, alinéa f. 1966).

B- Le congrès confédéral

I- Organisation du congrès

a) Réunion et fréquence des congrès

La Constitution de 1921 (Chap.IV) prévoit la réunion annuelle en congrès confédéral, à une date et en un lieu fixés par le congrès précédent ou, à défaut, par le bureau confédéral, des délégués des syndicats, des groupements appartenant aux organisations confédérées et des syndicats directement affiliés (Article II).

Amendements et situation actuelle:

Les amendements apportés depuis 1925 marquent le pouvoir accru du bureau confédéral.

Ainsi, le bureau obtient en 1932 le pouvoir, quand les circonstances l'exigeront et dans l'intérêt des syndicats, de retarder, d'avancer ou de supprimer pour une année le congrès régulier. Si le congrès est supprimé, on doit tenir une séance plénière du bureau confédéral, conjointement avec les représentants des fédérations, des centrales professionnelles et des conseils centraux ou régionaux.

Les organismes intermédiaires ont droit à un délégué; 1000 membres donnent droit à deux délégués et il

pourra être nommé un délégué par mille membres additionnels. Cette séance plénière a les mêmes pouvoirs qu'un congrès régulier à l'exception des élections; les dépenses des délégués sont à la charge des organismes participants. (Article 12: Congrès de 1932, p. 54; 1933, p. 68; 1952, p. 233)

En 1956, le Congrès apporte un amendement important qui rend possible la convocation de congrès spéciaux. En effet, le congrès confédéral ou le bureau peut convoquer, avec préavis d'au moins 2 mois, un congrès spécial, ayant la même autorité qu'un congrès régulier, pour discuter ou disposer de tout sujet urgent et d'intérêt général pour le mouvement, qu'ils jugeront à propos de mettre à l'ordre du jour. (C'est ainsi qu'a eu lieu le congrès spécial de 1961, sur la réforme constitutionnelle de la Confédération.)

Dans ce cas, le bureau doit déterminer la date à laquelle les corps affiliés devront être en règle pour avoir droit d'être représentés. Cette date se situe entre le troisième et le quatrième mois précédent la date d'ouverture du congrès.

Le Secrétaire Général doit faire alors connaître aux corps affiliés, et au moins un mois avant l'ouverture du congrès spécial, les sujets qui seront à l'ordre du jour. (Congrès de 1959, P.V. p. 267, art. 12)

17

b) Composition du congrès

Aux termes de l'article 13 de la constitution de 1921, le congrès est composé des délégués dûment élus et accrédités par:

- 1- chaque syndicat local professionnel ou interprofessionnel,
- 2- chaque cercle d'étude ouvrier (abrogé au congrès de 1947 p. 86),
- 3- la fédération des cercles d'étude (abrogé au congrès de 1947 p. 86),
- 4- chaque fédération de syndicats,
- 5- chaque union régionale (terme équivalent à celui de conseil central jusqu'en 1940) (abrogé au congrès de 1966).

Par la suite, des amendements y ajoutent:

- 6- chaque conseil central (1940),
- 7- chaque conseil de métier (1940),
- 8- un secteur professionnel déterminé (1959 p. 239).

Actuellement, aux termes de l'article 14 des statuts renouvelés lors de congrès de 1966, le congrès de la CSN se compose uniquement des délégués élus et accrédités par:

- 1- chaque syndicat,
- 2- chaque fédération de syndicats ou centrale professionnelle,

3- chaque conseil central ou régional.

Le quorum nécessaire aux délibérations du congrès est d'un quart des délégués accrédités inscrits.

c) Représentation des organismes

1) Nombre de représentants

Le nombre initial de délégués des syndicats et des organismes intermédiaires a été amendé au congrès de Sherbrooke en 1950 (cf. P.V. 1950 p. 153)

a) Syndicats locaux:

Chaque syndicat a droit à un délégué, quel que soit le nombre de ses membres. Dès que l'effectif d'un syndicat atteint cent (100) membres, en 1921, puis cent cinquante (150), à partir de 1950, il a droit à deux délégués; il a droit à un délégué supplémentaire pour cent (100) membres additionnels, en 1921, puis pour deux cents (200), à compter de 1950.

Deux ou plusieurs petits syndicats peuvent s'unir pour se faire représenter par un délégué commun. (art. 16 de 1966).

b) Organismes intermédiaires:

En 1921 une fédération a droit à un délégué quels que soient ses effectifs, plus un (1) délégué pour mille

(1000) additionnels.

L'union régionale (ou conseil central) et le cercle d'étude envoient respectivement deux (2) et un (1) délégués. Le congrès de 1950 accorde deux (2) délégués aux unions régionales, conseils de métiers, et conseils industriels, trois (3) délégués aux fédérations et conseils centraux ou régionaux. Les bureaux régionaux ne sont jamais représentés au congrès.

2) Détermination et calcul du nombre de délégués.

Les articles 14 de la constitution de 1921, et 16 et 20 des statuts de 1966 précisent qu'aucun corps affilié à la CSN ne peut nommer un de ses membres pour des fins de représentation s'il ne s'est acquitté de toutes ses redevances envers la Confédération.

En collaboration avec le trésorier, le secrétaire de la Confédération détermine, d'après les cotisations du syndicat, le nombre de délégués auquel celui-ci a droit. Pour avoir droit d'envoyer un délégué à un congrès, une organisation nouvelle doit adresser sa demande d'accréditation un mois avant la session, au secrétaire de la Confédération et être affilié avant le début du congrès.

3) Elections des délégués, lettres d'accréditation
et de créance:

Les délégués doivent être élus au moins trois semaines avant le congrès (deux jusqu'en 1966). Les lettres qui accréditent les délégués doivent être envoyées au secrétaire de la Confédération au moins 15 (10 jusqu'en 1959) jours avant l'ouverture du congrès, à moins de raisons particulières et jugées valables par le comité des lettres de créance. (Congrès de Québec 1959)

Les délégués doivent être porteurs de lettres de créance dûment signées par le président et le secrétaire de l'organisation représentée et portant le sceau de la CSN.

Les lettres de créance doivent être faites en duplicita, sur des formules fournies par le secrétaire de la Confédération (cf. congrès de Montréal, P.V. p. 222 et congrès de Québec, P.V. p. 155) dont l'une à envoyer au secrétaire, l'autre à présenter à l'inscription des délégués au congrès. (art. 21 des Statuts de 1966)

4) Vote (article 14 de 1921, 15 des Statuts de 1966).

Un délégué a droit à un vote. Chaque délégué doit être membre cotisant d'un syndicat en règle avec la CSN (amendement de 1954, cf. congrès de Montréal, 1954, p.v. p. 222)

11

d) Participation des officiers et des aumôniers au congrès Confédéral.

1) **Président, secrétaire général et trésorier de la Confédération.**

Au terme de l'article 21 de la constitution de 1921, devenu l'article 25 des statuts de 1966, le président, le secrétaire général et le trésorier auront droit, même s'ils ne sont pas délégués, d'assister au congrès avec tous les priviléges du délégué. Ils y rempliront leurs charges respectives et seront rééligibles à l'une des charges du comité exécutif (à la place de bureau confédéral: amendement du congrès de 1966 P.V. p. 393), à condition qu'ils restent membres d'un syndicat. Le président, le secrétaire général et trésorier auront droit de se faire rembourser par la Confédération les frais encourus pour leur assistance au Congrès.

2) **Aumôniers.**

L'article 22 de la Constitution de 1921 (23 de 1963) donnait le droit d'assister au congrès régulier, avec voix consultative seulement, à tout prêtre dûment nommé au poste d'aumônier d'une des organisations affiliées à la Confédération.

Il a été supprimé sans débat lors du congrès de 1966 (cf. P.V. p. 393). Toutefois, l'aumônier général de la CSN a le droit d'assister aux congrès et peut toujours prendre part aux délibérations, mais il ne vote pas.

e) Frais d'inscription au congrès.

Les frais d'inscription au congrès ont été fixés à quinze dollars par délégué depuis 1962, ce montant incluant une copie du procès verbal.

f) Ouverture du congrès.

Aux termes de l'article 23 de 1921 devenu article 8 des règlements de 1966, le congrès commence par la prière et s'ouvre officiellement quand le président(...) a déclaré le congrès ouvert. Au congrès de 1966 le comité de la constitution présente l'amendement suivant: "Le congrès commence par quelques instants de méditation et s'ouvre officiellement..." est rejeté par le congrès.

g) Présidents du congrès.

Le président de la Confédération est président du congrès. Le bureau confédéral, à la séance précédent

17

le congrès nomme deux ou trois vice-présidents qui auront la responsabilité de l'assister à la présidence du congrès (article 36c. 1963, 24 des règlements de 1966).

h) Organisation des comités.

Aux termes des articles amendés 24 et 25 de 1921, 19 de 1962, refondus dans l'article 22 des statuts de 1966, l'exécutif de la CSN désigne, au moins un mois avant la date d'ouverture du congrès, les membres de comités suivants, (articles 10 des règlements 1966) (1):

- 1) comité des pouvoirs et comités;
- 2) comité des lettres de créance (vérification des mandats);
- 3) comité des résolutions.

Ces comités devront se réunir au moins deux semaines avant la session du congrès, sauf le comité des lettres de créance, qui se réunit dans les dix jours avant l'ouverture du congrès. (congrès de 1956 P.V. p. 59)

- Le comité des résolutions nomme un comité de rédaction de trois membres pour l'assister dans son travail.

Aucune résolution ne peut être directement soumise au congrès; elle doit être envoyée au secrétaire général et signifié au moins 6 semaines

(1) Chacun de ces comités compte au moins 5 membres, et la composition doit en être ratifiée par le bureau confédéral.

avant la session au comité des résolutions. En cas d'urgence, le congrès peut faire exception et référer au comité de rédaction une résolution en retard; celui-ci siège immédiatement et fait rapport au congrès avec ses recommandations.

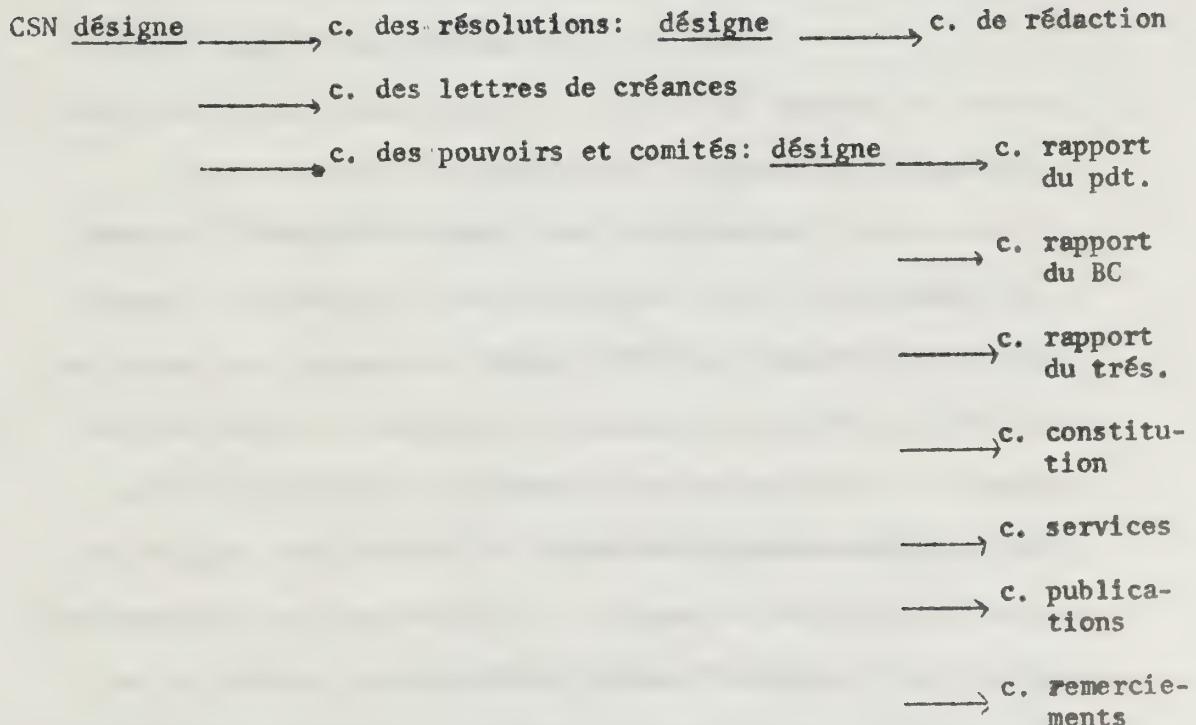
- Le comité des pouvoirs et comités désignent les membres de comités suivants:

- 1) comité du rapport du président;
- 2) comité du rapport du bureau confédéral;
- 3) comité du rapport du trésorier (il doit comprendre un membre du comité de finances de la CSN);
- 4) comité de la constitution et des règles de procédures;
- 5) comité des services (amendements de 1966, cf. P.V. 1966, p. 364; ancien texte: comités d'éducation et d'organisation);
- 6) comité des publications de la CSN;
- 7) comité des remerciements.

Le congrès peut former autant de comités spéciaux qu'il le juge à propos (congrès 1954 P.V. p. 218). Le secrétaire général fera parvenir aux délégués une semaine avant la session les principaux documents, concernant les comités.

Schéma:

Comité exécutif de la

i) Résolutions

Avant l'amendement du congrès de 1954 (P.V. 1954 p. 219) toutes les résolutions devaient d'abord passer par les fédérations et les conseils centraux; elles sont aujourd'hui directement envoyées au comité des résolutions. Le feuilleton

général des résolutions est envoyé aux délégués une semaine avant l'ouverture du congrès (congrès de Québec 1955, p.260).

Aussitôt que le comité exécutif aura fait le choix des membres du comité des résolutions, ceux-ci sont convoqués par le président de la CSN pour une première séance, qui devra avoir lieu quelques jours avant le congrès. Le secrétaire communique la liste des résolutions à présenter au congrès, le comité des études, puis fait rapport au congrès sur toutes les résolutions soumises, recommandant l'adoption, le rejet ou l'amendement. Il refère aux autres comités réguliers les résolutions qui leur reviennent de droit. A la suite d'un rapport défavorable adopté par le congrès, un délégué peut sur une question de privilège proposer de nouveau sa résolution ou celle de son organisation, si les deux tiers (2/3) des délégués le permettent (article 12, règlements de 1966). Notons que les amendements aux règlements du fonds de défense professionnelle doivent être entourés de plus de précautions, puisqu'ils doivent parvenir au secrétaire général au moins deux mois avant l'ouverture du congrès.

II- Pouvoirs au congrès

Aux termes de l'article 20 de la constitution de 1921, devenu l'article 24 des statuts de 1966, les pouvoirs du congrès sont présentés de façon très générale.

Le congrès confédéral a les pouvoirs les plus étendus:

- Il entend et approuve le compte rendu des travaux de bureau confédéral (amendé en 1937, lorsqu'est créé un Exécutif distinct du Bureau Confédéral: de l'exécutif et du bureau confédéral);

- Il approuve les comptes de l'exercice écoulé, fixe le budget de l'exercice suivant;

- Il statue définitivement sur les ~~radiations~~;

- Il élit l'exécutif de la Confédération;

- Il prend toutes décisions et donne toutes directives relatives à la bonne marche de la Confédération.

Les décisions du congrès, sauf en ce qui concerne la dissolution, sont prises à la majorité des voix représentées. (article 21, deuxième alinéa de 1963, non repris dans les statuts et règlements de 1966).

C- Les structures de direction

I. Le bureau confédéral unique(1921-1937)

De 1921 à 1937 la CTCC n'a qu'un seul or-

ganisme de direction, le bureau confédéral. Il est formé du président, du vice-président, du secrétaire général, du trésorier (dans la pratique ces deux charges sont cumulées jusqu'en 1936), désignés par le congrès et de l'aumônier général nommé par les autorités religieuses.

La constitution de 1921 confère au bureau confédéral des pouvoirs et des responsabilités étendues. Le bureau confédéral unique:

- représente la Confédération et exécute les décisions du congrès (art. 35)

- s'occupe de l'organisation syndicale en formant des syndicats locaux, des fédérations et des unions régionales (art. 40)

- accorde les chartes et oblige les syndicats locaux à s'affilier aux fédérations et aux unions régionales (conseils centraux) constituées (art. 41)

- il surveille la législation affectant les travailleurs (art. 39)

- il nomme, révoque et dirige des organisateurs et propagandistes; il dispose à cette fin d'un fonds particulier (art. 42)

- il établit un service de communications
(bulletin) entre les groupements fédérés (art. 38)

- il définit la juridiction des groupements
et est l'arbitre de tout conflit entre les organismes fédérés.
(art. 35 et 44)

- il contrôle la grève dans la mesure où
l'article 43 oblige un syndicat local à obtenir de lui l'autorisation de déclarer la grève pour avoir droit à son assistance financière.

Toutefois, ne disposant que de faibles cotisations des syndicats et des organismes intermédiaires, le bureau confédéral n'assure pratiquement pas de services, sauf pour les syndicats non fédérés. Les taxes per capita des syndicats locaux lui sont versées par l'intermédiaire des fédérations et des conseils centraux.

Les pouvoirs du bureau confédéral restent formels. Le président Charpentier souligne la faiblesse de celui-ci, à la fois devant les déclarations indépendantes de grève des syndicats locaux et devant les conflits de juridiction entre les fédérations et les conseils centraux (P.V. 1929 p. 81): "Le bureau confédéral a besoin de plus d'autorité..."

Que cette autorité lui soit reconnue"... La constitution la lui confère, mais cela est oublié ou inconnu..."

En 1937 un amendement à la constitution dédouble l'organisme de direction en un comité exécutif de la CTCC, comprenant les cinq membres de l'ancien bureau confédéral, et en un nouveau bureau confédéral; celui-ci comprend maintenant en plus des membres du comité exécutif, des directeurs élus représentant les fédérations, les unions régionales et les conseils centraux.

II. Structures de direction bipartites (à partir de 1937)

a) Le comité exécutif

Constitué par les membres de l'ancien bureau confédéral, soit du président, des vice-présidents, du trésorier, du secrétaire général et de l'aumônier, le comité exécutif est, en 1937, subordonné au bureau confédéral auquel il rend compte de ses activités. Il exécute les décisions du bureau et du congrès et ne peut siéger qu'en cas d'affaires urgentes (art. 35, 1937). Toutefois, il est prévu que le bureau confédéral puisse lui déléguer tous ou une partie de ses pouvoirs. (art. 37, 1937).

La subordination du comité exécutif au bureau confédéral, où siègent les représentants directs des orga-

nismes affiliés, tend progressivement à s'amenuiser.

Les amendements.

Le comité exécutif, à partir de 1947, acquiert des pouvoirs que détenait précédemment le bureau confédéral:

- Il se prononce sur les affiliations et les suspensions des organismes. (art. 6, 9 et 35a de la constitution de 1947); celles-ci doivent cependant être ratifiées par le bureau confédéral au congrès.

- Il prépare des mémoires qui doivent être présentés au nom de la CTCC aux gouvernements (art. 35, 1947)

- Il tient ses propres procès-verbaux et transmet à ses membres, de même qu'à tous les directeurs du bureau confédéral un rapport de ses activités, de ses recommandations et décisions, sauf les questions concernant le personnel et la régie interne. (Congrès de 1954, P.V. p. 216 art. 35a).

- Il peut engager, régruber, transférer, promouvoir, suspendre et congédier le personnel nécessaire à l'exécution du travail soit dans les bureaux de la CSN, soit à l'extérieur, pour assurer la bonne marche de l'organisation et

des services techniques. Sa décision dans ce cas a un effet immédiat mais doit recevoir une approbation du bureau confédéral. (art. 35b. congrès de 1959 p. 255).

Ainsi graduellement le comité exécutif a non seulement récupéré, sous réserve de ratification, les pouvoirs dévolus initialement au bureau confédéral, mais acquis de nouvelles responsabilités à cause du développement des services confédéraux.

La situation actuelle.

a) Composition du comité exécutif

Au terme de l'article 28 des statuts refondus de 1966, le comité exécutif est formé du président général, du secrétaire général, du trésorier et de huit vice-présidents. L'aumônier n'est plus membre du comité. Cependant, il a le droit d'assister aux séances du comité exécutif; de prendre part aux délibérations mais non de voter. Le quorum du comité est de six membres. Il se réunit sur convocation du président de la CSN ou sur demande écrite de trois membres, transmise au secrétaire général. (1)

(1) Il est à noter, au chapitre de la composition du bureau confédéral, une résolution venant de la fédération du bâtiment demandant en 1964 un amendement tel que chaque fédération ait un représentant au comité exécutif. La résolution a été rejetée. (cf. P.V. 1964 p. 374).

b) Pouvoirs et responsabilités du comité exécutif:

- Il exécute les décisions que lui confient le bureau et le congrès (art. 29)

- Il expédie les affaires courantes de la

CSN

- Il dirige le personnel avec le syndicat
duquel il négocie des conventions collectives au nom de la CSN

- Il a la responsabilité des services

- Il se prononce sur les affiliations et les
suspensions

- Il prépare les témoires présentés aux gou-
vernements

- Il contrôle, sur recommandation du bureau
confédéral et par des inspecteurs à sa charge, les effectifs,
les recettes et le paiement du per capita des organismes affiliés
(art. 6 et 17 des règlements de 1966)

- Il décide du soutien de la Confédération à une organisation affiliée autorisée à déclarer la grève (art. 22 règlements de 1966)

- Il prépare le budget biennal (art. 48 statuts 1966)

Notons que le secrétaire général et le président ont leurs bureaux à Montréal, ce qui leur donne en pratique accès à plus d'informations que ce n'est le cas pour les autres membres du comité exécutif, occupés à d'autres fonctions au sein du mouvement à travers la province. Ces deux officiers détiennent en conséquence plus de pouvoir et forment ainsi, en pratique sinon en théorie, un comité exécutif restreint et officieux.

b) Le bureau confédéral

La création du nouveau bureau confédéral en 1937 traduit le désir des organisations intermédiaires de participer directement à la structure de direction confédérale. A un moment où les conseils centraux et les fédérations sont en conflit ouvert de juridiction. Le nouveau bureau conserve tous ses pouvoirs antécédents: la représentation de la Confédération, l'application des décisions du congrès, l'administration des services, le contrôle des grèves, (qu'il peut cependant déléguer au comité exécutif); mais il devient avant tout un arbitre des conflits de juridictions éventuels entre les organismes intermédiaires. Le développement progressif des pouvoirs du comité exécutif lui laisse essentiellement ce rôle capital.

Présentement, au terme de l'article 31 des statuts de 1966, les devoirs du bureau confédéral sont d'exécuter

fidèlement les décisions du congrès, de surveiller étroitement ainsi que de favoriser ou de combattre, suivant les directives du congrès, les mesures législatives affectant les intérêts des travailleurs.

- Il a les pleins pouvoirs pour représenter la Confédération. Il peut prendre toutes mesures qu'il jugera de nature à assurer sa marche normale et à exécuter les décisions du congrès.

- Il est informé par les corps affiliés du total des recettes annuelles. Il peut recommander au comité exécutif la vérification du paiement du per capita par les organisations affiliées.

- Sur recommandation du comité exécutif, il a nommé en mai 1965 un contrôleur financier, qui doit lui rendre compte de la façon dont l'argent de la centrale est employé et doit proposer différentes rénovations tendant à rationaliser l'administration financière.

Mais le bureau confédéral est avant tout l'arbitre de tous les conflits de juridiction:

- Il approuve les domaines qui sont de la juridiction des fédérations (art. 1 b. statuts 1966);

- Il approuve les domaines qui sont de la juridiction des conseils centraux (art. 1c.);

- Il établit pour fins de services des bureaux régionaux (art. 1 g. et 52 des statuts);

- Il est juge de droit de tout conflit entre fédérations et conseils centraux et peut retirer un syndicat de leur juridiction (art. 1d. statuts);

- Il autorise les changements de nom des fédérations ou des syndicats locaux s'ils ne constituent pas un empêtement sur la juridiction d'un autre organisme (art. 30 règlements 1966);

- Il est arbitre en seconde instance de tous conflits non professionnels entre syndicats fédérés et de tous conflits entre syndicats non fédérés. Il peut instaurer un organisme de conciliation. La décision du bureau confédéral est finale et lie toutes les parties en cause sous peine de désafiliation (art. 23 règlements 1966).

- Il a plein pouvoir pour décider qu'une partie ou la totalité du per capita qu'un syndicat verse à la fédération sera versée à la CEN, si la fédération ne donne pas les services qu'elle doit rendre suivant l'article 2 des règlements 1966 (art. 12 règlements 1966).

c) Les officiers confédéraux.

Les dispositions concernant les officiers confédéraux n'ont pas subi d'aménagements importants. La situation actuelle des responsabilités des officiers est présentée au chapitre VII des statuts refondus de 1966.

1. Le président général.

Les responsabilités du président général sont de présider le congrès régulier, convoquer et présider les assemblées du comité exécutif et du bureau confédéral et de signer tous les documents officiels. Il doit aussi surveiller les activités générales de la Confédération et contrôler le travail des officiers. Il fait parti ex-officio de tous les comités (Art. 35 et 36 statuts 1966). En somme, il est avant tout responsable de l'orientation de l'action de la CSN.

2. Le secrétaire général.

Le secrétaire à la responsabilité de tous les documents du comité exécutif et du bureau confédéral. Il convoque le congrès régulier et y agit comme secrétaire; et s'occupe ainsi des autres congrès. Il est responsable de la marche quotidienne du mouvement.

3. Les vice-présidents.

En l'absence du président c'est le premier vice-président qui prend la charge. La préséance est accordée aux autres vice-président dans l'ordre de leur élection au congrès.

4. Le trésorier.

Le trésorier a la garde des fonds, propriétés et valeurs de la CSN. (art. 40 Statuts 1966). Il perçoit tout argent dû à la Confédération (per capita). Il prépare deux fois l'an un rapport financier pour chaque officier et directeur du bureau confédéral. Il présente un rapport financier biennal au congrès régulier. (art. 41 statuts 1966).

5. L'aumônier général.

Le statut formel de l'aumônier général n'a pas beaucoup changé depuis 1921. Seul un amendement de 1960 le délesté de la charge des âmes et de son droit de recourir à la question préalable sur toute résolution mettant en cause la morale catholique. Il relève dans l'exercice de ses fonctions des autorités ecclésiastiques dont il tient sa nomination.

L'aumônier est auprès de la CSN un conseiller dont le rôle est de favoriser l'application des principes chrétiens dans l'action syndicale.

Il a le droit d'assister au congrès, au bureau confédéral, au comité exécutif et aux différents comités

32

et commissions. Il peut toujours prendre part aux délibérations mais ne vote pas.

Le congrès tenu à Montréal en 1960, qui a décidé de la déconfessionnalisation de la Confédération, a abrogé l'article 63 concernant l'aumônier général. (P.V. 1960, p. 304 et 307). Cet article permettait à l'aumônier d'exiger qu'une résolution, qui mettait en cause la morale catholique, les enseignements ou les directives de l'Eglise, soit remise aux autorités religieuses et approuvées par elles avant de prendre effet. L'article 63 donnait aussi à l'aumônier général "La charge dans ce milieu, des intérêts supérieurs des âmes, de la société et de la religion", et le droit à toute la considération et à tout le respect qui sont dus aux autorités religieuses qu'il représente, de la part des délégués.

D. Les services confédéraux et les finances

I. Le développement des services

Au départ la CTCC n'assure pratiquement pas de services, sinon de représentation nationale des syndicats confessionnels; aussi les cotisations confédérales, relativement peu élevées, ne sont-elles utilisées que pour des dépenses administratives.

Aux termes de l'article 63 de la Constitution de 1921, la Confédération reçoit:

- une somme annuelle forfaitaire de cinq dollars des unions régionales (conseils centraux);

- une taxe annuelle de \$0.36 par membre des unions locales, versée par l'intermédiaire des fédérations.

Les revenus provenant de la taxe per capita constituent le fonds d'administration de la Confédération. Des amendements successifs augmentent graduellement le taux des per capita et des sommes forfaitaires exigées des conseils centraux, puis des fédérations (cf. constitution de 1947, p. 46).

L'accroissement des revenus confédéraux permettra aux organismes de direction centraux d'augmenter sensiblement leur rôle par rapport aux organismes intermédiaires. Dès 1943, le bureau confédéral inaugure une politique d'organisation de syndicats, fonction laissée jusque-là aux soins des conseils centraux et des fédérations.

En 1945, la Confédération adjoint, au secrétaire général, deux aviseurs techniques permanents dont le rôle sera:

- d'organiser de nouveaux syndicats dans les domaines négligés par les fédérations;

- d'aider les groupements confédérés dans la négociation collective, la préparation de mémoires et d'enquêtes et la représentation auprès des pouvoirs publics;

- de contrôler les syndicats directement affiliés à la Confédération (Etude sur l'"Organisation et l'expansion des cadres de la CTCC", septembre 1945, p. 3).

En même temps, on met sur pied la première organisation de services confédéraux permanents:

- un "service technique", en 1945, pour l'inventaire des industries syndicales, la recherche, l'information et la propagande au service des organisations confédérées (Etude sur l'"Organisation et l'expansion des cadres de la CTCC", septembre 1945, p. 6);

- un service de consultation juridique (1945), avec un conseiller juridique permanent;

- un service de formation syndicale (1945), hérité de la fédération des cercles d'études, qui doit préparer la fondation d'un collège du travail et la publication de manuels syndicaux;

- un service de presse, éditant le mensuel officiel de la CTCC: le travail (depuis 1954) et un bulletin pour les militants.

La création du fonds de dépense professionnelle

Dès 1950, le congrès vote deux amendements à l'article 63 qui confirment l'autorité accrue de la Confédération.

- les per capita confédéraux fixés par le congrès seront versés directement par les syndicats locaux à la Confédération. Cette mesure court-circuite les fédérations, qui n'ont pas toujours remis à la Confédération la part des cotisations qui lui étaient due (cf. congrès 1950, p. 114 à 149);

- à cette taxe per capita s'ajoute une taxe spéciale, déterminée par le congrès, et versés au fonds de dépense professionnelle (cf. congrès 1951, p. 188 à 190). Ce fonds, complètement indépendant des autres ressources financières de la centrale et placé sous contrôle d'un organisme fiduciaire désigné par le bureau, permet à la centrale de s'engager dans de grands conflits, tels que celui des employés, de Dupuis Frères en 1952.

Dès lors s'organise l'intervention de la Confédération pour suppléer dans des proportions variables, à des services que certaines structures intermédiaires n'étaient pas en mesure d'assurer.

Les relations financières et le partage des responsabilités entre la Confédération et les fédérations sont très variables selon que ces dernières assurent totalement les services liés à la convention collective et ne requièrent qu'oc-

casionnellement une aide confédérale ou recourent fréquemment aux services de permanents de la Confédération. Il en va de même lorsque les conseils centraux agissent de façon supplétive dans la négociation et l'application de conventions collectives, situation qui est assez fréquente.

Afin d'en arriver à une réorganisation des services et à une uniformisation des cotisations des organismes confédérés le congrès de 1956 propose une réforme à définir dans un congrès spécial prévu pour 1957 (cf. congrès de 1956, PV., p. 227 et notes sur l'évolution de la CTCC. Documentation sociale, Archevêché de Montréal, 1957, p. 1-2 et 1959 p. 1à9).

II. La réforme des structures et des services de 1961

a) les services confédéraux

1) les bureaux régionaux

Tandis que la Confédération développe des services relatifs à la négociation au moyen d'ententes avec les organismes intermédiaires, la refonte des structures est retardée

jusqu'au congrès spécial de 1961 où le comité exécutif présente un projet de centralisation des services après avoir adressé à tous les corps affiliés un questionnaire. La réforme proposée et adoptée par le congrès autorise la CSN à créer des bureaux régionaux formés de permanents désignés par le comité exécutif. Ces bureaux qui couvrent le territoire d'un ou de plusieurs conseils centraux, assurent les services relatifs à la convention collective et son financés par une taxe per capita uniforme versées par les conseils centraux et les fédérations (cf. PV. 1961, p. 65-71). Aux termes du nouvel article 74 de 1961 (devenu l'article 52 des statuts refondus de 1966), le personnel des bureaux régionaux se compose d'un ou de plusieurs permanents syndicaux qui sont engagés par le comité exécutif de laCCSN après consultation obligatoire avec les conseils centraux et régionaux intéressés. En cas de mésentente, le bureau confédéral a le pouvoir d'arbitre. Les politiques des conseils centraux et régionaux qui ont une incidence sur le travail du bureau régional sont établies après consultation avec le directeur régional (article 52 f)).

2) les services assurés par la centrale

Actuellement, en dehors des services relatifs à la convention collective assurés par les bureaux régionaux,

la direction confédérale est responsable des services suivants:

(cf. congrès de 1966, P.V., p. 158-205):

a) le service d'éducation, créé en 1948, et
s'occupant:

- de la formation des permanents syndicaux;
une session générale annuelle et une session spéciale se tiennent
pour une soixantaine de permanents sur des sujets divers (législation
du travail, étude du travail, application de la convention collective,
etc.);

- du collège du travail de la CSN (cours thé-
oriques et pratiques d'économie, de politique, de sociologie, etc.);
cette activité a cependant été supprimée en 1965; on a par la suite
mis sur pied les collèges régionaux; les premiers se sont tenus à
Sorel et dans l'Estrie, et l'expérience semble fructueuse.

D'autre part, la CSN a décidé, lors de son
congrès de 1966, de se retirer du collège canadien des travailleurs.

- de la formation d'équipes d'animateurs de vie
syndicale travaillant pour les conseils centraux et, à l'occasion,
pour les fédérations (information, coordination avec le service d'é-
ducation confédéral, recherches pour les congrès, etc), pour les syn-
dicats en voie de formation et les comités régionaux de planification
scolaire;

- des relations extérieures de la CSN: à

l'Institut Canadien d'Education des Adultes, l'Office National du Film, l'Institut Coopératif Desjardins, etc.

b) la division de génie industriel, qui relève du service de l'éducation, et dont les fonctions sont:

- la formation de techniciens en mesure du travail;

- la recherche et la documentation en mesure du travail.

Le service de génie industriel a aussi collaboré directement depuis 1964 à la négociation et à l'application des clauses techniques de nombreuses conventions collectives concernant la mesure du travail et l'évaluation des tâches.

c) la division des lois sociales, relevant également du service de l'éducation et qui a pour objet l'étude, l'application et la transformation de la législation sociale (assurance-chômage, assurance-accident, etc...).

d) le service de documentation et de recherche.

e) le service d'information et de communication:

- télétype reliés aux bureaux régionaux;

- publications:

1) "Le travail" mensuel de 10 pages, 200,000 exemplaires;

2) "Le travail du permanent", mensuel;

3) "Le travail des militants", mensuel d'information régionale à l'usage des exécutifs des syndicats, des conseils centraux et des fédérations;

4) Documents et éditions spéciales sur des sujets particuliers.

b) les finances confédérales

Aux termes des articles 44 et suivants des statuts refondus de la CSN en 1966 (cf. congrès de 1966, PV., p. 400-401), la cotisation confédérale est fixée comme suit:

1) tous les syndicats affiliés paieront directement à la Confédération une taxe per capita mensuelle fixée par le congrès à \$1.15 et une taxe spéciale versée au fonds de dépense professionnelle déterminée en congrès (art. 44). Les co-

tisations syndicales des 3 premiers mois pour un syndicat organisé par la CSN doivent être versées intégralement à la CSN, en échange de tous les services (art. 50);

2) les fédérations, les centrales professionnelles et les conseils centraux ou régionaux payent à la Confédération une somme de \$15.00 annuellement;

Un comité de finances formé de 4 membres dont le trésorier est nommé par le bureau confédéral après chaque congrès. Ses attributions sont l'examen de toute dépense extraordinaire non prévue dans le budget et des rapports semestriels du trésorier et des recommandations du comité exécutif (art. 47).

Le comité exécutif doit préparer le budget viennal (art 48); le bureau confédéral a le pouvoir d'autoriser les dépenses administratives nécessaires pour couvrir la période, s'il en est, s'étendant de la fin de l'année financière à l'ouverture du Congrès, après avoir pris l'avis du comité de finances de la CSN (art 49).

Le bureau confédéral peut prélever pour fins extraordinaire une contribution spéciale ne pouvant dépasser

\$3.00 par membre par année. De plus, il peut décider, à l'occasion d'évènements extraordinaires, engageant tout le mouvement d'un prélèvement spécial qui ne devra pas dépasser \$1.00 par membre et par mois pour une période déterminée (art. 51).

Chapitre II - EVOLUTION CONSTITUTIONNELLE DES STRUCTURES INTERMEDIAIRES

A. Les conseils centraux

I. Selon la constitution de 1921

Le conseil a été la première structure d'organisation des syndicats confessionnels; théoriquement, il devait y en avoir un dans chaque diocèse. Le premier conseil central est créé à Québec en 1912; ensuite se forment ceux de Montréal, en 1920, de Hull et de Granby en 1921.

Unique structure constitutive de la CTCC, il est au moment de la fondation, sous le nom d'union régionale, un organisme dont les pouvoirs sont plus étendus que ne le prévoit la constitution, mais il perdra peu à peu de son importance avec la formation des fédérations.

Aux termes de l'article 4 c) de la constitution de 1921, l'union régionale représente l'ensemble des syndicats d'une région économique déterminée, région dont les limites sont fixées par l'union régionale en accord avec le bureau confédéral ou par le bureau confédéral seul, dans les cas où l'union n'exis-

te pas encore. On précise que les unions régionales autorisées sont les conseils centraux.

L'union régionale fait directement partie de la Confédération et envoie deux délégués au congrès.

Quoique les pouvoirs des unions régionales ou conseils centraux ne soient pas précisés dans la constitution, on leur reconnaît comme rôles l'organisation de nouveaux syndicats et la représentation sur le plan régional (congrès de 1935, PV, p. 44 et congrès spécial de 1961, PV, p. 63). Toutefois, en l'absence d'une fédération - à laquelle l'affiliation est obligatoire pour tout syndicat local - elles assurent les services techniques relatifs à la convention collective et perçoivent une taxe per capita qui est d'autant augmentée.

Pendant longtemps les conseils centraux s'efforceront de préserver cette situation de fait en s'opposant aux fédérations; ils s'opposent à ce que l'affiliation des syndicats locaux aux fédérations soit obligatoire (cf. congrès de 1929, PV., p. 81) et demandent le contrôle de la ratification des conventions collectives (cf. congrès de 1938, PV., p. 138).

II. Les amendements

En 1937, à un moment où les organismes intermédiaires sont fréquemment en conflit, les conseils centraux - comme les fédérations - obtiennent de participer directement à la structure de direction et envoient des délégués au nouveau bureau confédéral, arbitre des conflits de juridiction.

En 1940, l'union régionale, confondue jusque là avec le conseil central, devient une structure formelle supérieure à ce dernier: elle est constituée des conseils centraux situés dans un district judiciaire ou dans une région économique déterminée par le bureau confédéral, en accord avec les conseils centraux. Ceux-ci restent directement affiliés à la Confédération et représentés au congrès. Toutefois, dans la pratique, l'union régionale recouvrira toujours la même réalité que le conseil central (Constitution de 1940, art. 4).

En 1947, le congrès reconnaît la présence des fédérations sur les conseils centraux pour le règlement des problèmes professionnels des syndicats qui leur sont affiliés (cf. congrès de 1947, PV., p. 87). Toutefois, la plupart des conseils centraux continueront jusqu'en 1961 d'assurer à leurs syndicats affiliés des services professionnels supplétifs, dans

des proportions très diverses. Quant aux taxes per capita des conseils centraux, elles varient en fonction des services que ceux-ci assurent: les uns engagent des permanents, des organisateurs, des agents d'affaires et des conseillers techniques; d'autres concluent avec la Confédération, dans les années '50, diverses ententes prévoyant que la CSN assumera les services professionnels, moyennant une taxe per capita définie (cf. congrès spécial de 1961, p. 63-64).

En créant, en 1962, les bureaux régionaux, le Congrès retire aux conseils centraux les services professionnels et précise leur rôle.

III. La réforme de 1961

Aux termes des articles 4 a) et 4 b), créés par le congrès spécial de 1961 et devenus les articles 2 c) des statuts et 3-4 des règlements de 1966, la juridiction et le rôle des conseils centraux sont définis comme suit:

-les conseils centraux ou régionaux grou-

pent les syndicats d'une ville ou d'une région déterminée. Les unions régionales sont supprimées. La définition territoriale d'un conseil doit être approuvée par le bureau confédéral;

- les conseils centraux doivent soumettre leurs statuts et règlements au bureau confédéral. Une constitution type est rédigée par la Confédération (cf. congrès de 1961, p. 58-59);

- les conseils centraux ont pour rôle:
1) d'agir comme représentants de leurs membres sur le plan municipal, scolaire et auprès des autres organismes publics de leur juridiction;

2) d'agir comme représentants de leurs membres auprès de la CSN, en lui soumettant toutes questions d'intérêt général;

3) de s'occuper de l'expansion syndicale dans les limites de leur territoire, en collaboration étroite avec le bureau régional,

4) de s'occuper de l'éducation de leurs membres en collaborant avec le service d'éducation de la CSN;

- le conseil central préleve une taxe per capita dont le montant peut varier entre un minimum et un maximum déterminés par le bureau confédéral.

Dans le cas d'une taxe dépassant le maximum fixé, le bureau confédéral, sur plainte du syndicat intéressé, étudie et résoud le conflit. Le comité exécutif a le pouvoir de vérifier les finances et les effectifs des conseils centraux.

La CSN compte actuellement 20 conseils centraux:

Liste des conseils centraux

Beauharnois - Valleyfield

Drummondville

Gaspésie

Granby

Hauterive

Hull, Ottawa

Joliette

Montréal

Nord-Ouest Québécois

Ottawa

Pimouiski

St-Hyacinthe

St-Jean

Saguenay Lac Saint-Jean

Shawinigan

Sherbrooke

Sorel

The Fjord Mines

Trois-Rivières

Victoriaville

R. Les fédérations et la centrale professionnelle

I. Les fédérations

Si la première fédération ouvrière catholique apparaît dès 1907 à Chicoutimi, avant même la création du premier conseil central à Québec, la structuration professionnelle ou industrielle du mouvement ouvrier confessionnel, par opposition à la structuration géographique, ne prendra d'importance réelle que plusieurs décennies après la fondation de la CTCC. La fédération ouvrière de Chicoutimi se dissout en 1921 et il faudra attendre 1924 pour qu'apparaissent les deux premières fédérations. Et encore les fédérations, formellement assorties de pouvoirs plus importants que ceux des conseils centraux, n'auront-elles jusqu'aux années 40 que peu de poids dans la CTCC, à l'exception de la fédération de la Métallurgie, dominée par le syndicat d'Arvida.

a) la situation initiale

Le statut formel des fédérations a relativement peu évolué depuis la création de la CTCC. Elles regroupent

obligatoirement tous les syndicats locaux sur une base professionnelle, à l'exception toutefois des syndicats qui se situent en dehors de leurs juridictions et qui reçoivent leur charte directement de la centrale (article 4) de la constitution de 1921).

Quoique le rôle de la fédération ne soit pas précisé dans la constitution confédérale avant 1961, il est défini dans les constitutions des fédérations; il s'agit de:

- la promotion des intérêts professionnels, économiques et sociaux des employés de leurs syndicats affiliés;

- des services techniques relatifs à la négociation et à l'application des conventions collectives;

- l'organisation de nouveaux syndicats dans les limites de leurs juridictions respectives.

Les fédérations prélevent une taxe per capita qu'elles déterminent. Elles participent au congrès confédéral, et servent d'intermédiaires entre les syndicats locaux et la Confédération pour la soumission des résolutions (disposition abolie en 1954) et le versement des taxes per capita confédérales.

b) les amendements

En 1947 les Fédérations envoient leurs directeurs siéger au nouveau bureau confédéral.

Au même congrès la présidence sur les conseils centraux pour le règlement des problèmes professionnels des syndicats leur est reconnue (congrès de 1947, PV., pl 87).

c) la situation actuelle après la réforme de 1961

Le Congrès spécial de 1961, en redéfinissant la juridiction et en uniformisant le rôle des fédérations, permet en même temps un contrôle accru de la Confédération sur les fédérations (cf. congrès de 1961, PV., p. 68-71).

1) la juridiction des fédérations

La définition de la juridiction des fédérations est du ressort exclusif du bureau confédéral (art. 1 des règlements refondus de 1956).

- le bureau confédéral approuve et fixe la juridiction et désaffilie la fédération sur requête des 2/3 des

syndicats concernés (art. 1 c) ;

- le bureau prend la décision de réviser la juridiction d'une fédération sur requête d'une fédération ou d'un ou plusieurs syndicats affiliés (art. 1 d) ;

- le bureau confédéral est autorisé à établir des règles de procédure appropriées pour l'application de ces dispositions;

- le bureau confédéral ne peut autoriser une fédération à changer de titre ou de nom s'il estime que cela constituerait un empiètement sur la juridiction d'une autre fédération. Tout changement de cet ordre est soumis à l'approbation du congrès confédéral (art. 30 des règlements de 1966);

- le bureau confédéral est l'arbitre des conflits entre les fédérations; sa décision est finale.

2) le rôle de la fédération

Le rôle de la fédération est professionnel:

- elle représente ses membres auprès de la CSN en lui soumettant toutes les questions d'intérêt général

(art. 2 b), règlements 1966);

- elle exerce une fonction de représentation, de contact avec la CSN et auprès des organismes gouvernementaux compétents, en relation avec les problèmes professionnels (art. 2 c) des règlements 1966);

- elle est seule arbitre de tout conflit d'ordre professionnel entre syndicats qui lui sont affiliés. Tout autre conflit entre syndicats affiliés doit en première instance lui être soumis (art. 22, règlements de 1966, alinéa 1 et 2);

- elle assure à ses syndicats affiliés les services dont ils peuvent avoir besoin, notamment en matière de négociation et d'application de la convention collective (art. 2 c), règlements de 1966).

Toutefois, si la fédération ne rend pas les services que prévoient ces dispositions, le bureau confédéral peut, après enquête, assurer partie ou totalité de ces services, moyennant une redistribution des finances (art. 27 des règlements de 1966, cf. ci-dessous).

3) les finances

- les fédérations prélèvent une taxe per capita en vue de financer les services qu'elles fournissent à leurs affiliés (art. 2 d) des règlements de 1966);

- après enquête, le bureau confédéral aura pleins pouvoirs de décider que tout ou partie des taxes per capita versées par les syndicats affiliés sera versé à la CSN, si la fédération ne donne pas les services qu'elle doit rendre suivant l'article 2 des règlements de 1966.

Notons que le projet de réforme présenté par le comité exécutif de la CSN au congrès de 1961 prévoyait la fixation d'un minimum et d'un maximum par le bureau confédéral pour les cotisations per capita fédérales, ainsi que la soumission de ces cotisations à l'approbation du même bureau. Ces dispositions ont été adoptées pour les cotisations des conseils centraux, mais non pour les cotisations fédérales (cf. PV., 1961, p. 69).

4) les structures de la fédération

Une constitution type a été élaborée par la CSN pour les fédérations: les structures d'organisation y sont passablement identiques à celles de la Confédération:

- un congrès annuel avec représentants des syndicats affiliés; (1)

- un comité exécutif, désigné par le congrès et comprenant un président, un vice-président, un secrétaire général, un trésorier, et l'aumônier (sans droit de vote);

- un bureau fédéral comprenant le comité exécutif et les directeurs nommés par les syndicats affiliés.

II. Les centrales professionnelles

Un amendement à la constitution voté par le congrès spécial de 1961 crée une structure nouvelle, la centrale professionnelle, qui doit se substituer à la fédération.

(1) Les fédérations, à quelques exceptions près, tiennent de fait de tels congrès annuellement.

Une centrale professionnelle est un secteur professionnel relevant directement de la CSN. (art. 2c) des statuts de 1966).

- Les syndicats paient à la CSN une taxe per capita spéciale en échange des services relatifs à la convention collective assurés entièrement par la centrale. (cf. congrès de 1961 PV., p. 70). Cette taxe est de 75¢, c'est-à-dire à peu près équivalente à celle que les fédérations imposent à leurs syndicats locaux affiliés.

- A l'exception des services techniques assurés par la CSN, la centrale professionnelle ne diffère pas de la fédération. Toutefois, les règlements adoptés par les délégués d'une centrale professionnelle pour la conduite de leurs affaires doivent être approuvés par le bureau confédéral avant d'entrer en vigueur.

Notons que le projet de réforme présenté par le comité exécutif de la CSN au congrès spécial de 1961 proposait que les fédérations professionnelles puissent continuer à exister, si elles le désiraient, et sinon devenir des secteurs professionnels. Le congrès n'a pas retenu de modalité de passage d'une fédération au statut de centrale professionnelle.

III. Les bureaux régionaux

À la suite d'une enquête sur la réforme des structures et des services de la CSN, le comité exécutif a proposé en 1961 une nouvelle structure, qui centralisait les services, et le congrès spécial l'a adoptée (nouvel article 74 de la constitution de 1961, devenu l'article 52 des statuts de 1966). Le bureau régional assure les services qui sont habituellement sous la responsabilité du conseil central: organisation, éducation et, dans une moindre mesure, services techniques.

a) la formation de bureaux régionaux

-La CSN forme les bureaux régionaux, après entente avec les conseils centraux ou régionaux concernés; à défaut d'entente la décision appartient au bureau confédéral. L'accord est fait sur la base des services qu'un conseil central doit rendre. (art. 53a)

-Dans les régions où il n'existe pas de conseils centraux, le bureau confédéral peut établir des bureaux régionaux.

b) le personnel des bureaux régionaux

- Le personnel des bureaux régionaux

est composé de permanents syndicaux qui sont engagés par le comité exécutif de la CSN après entente obligatoire avec les conseils centraux concernés; à défaut d'accord, le bureau fédéral a le dernier mot.

- Tous les permanents syndicaux des bu-

reaux régionaux relèvent dans l'exécution régulière de leur travail de l'autorité du directeur régional, lequel applique les décisions qui sont prises au niveau des conseils centraux.

c) les services et le financement

Les bureaux régionaux assurent les services autrefois dévolus aux conseils centraux:

- organisation, avec l'aide des services de la CSN;

- politique régionale et locale, déterminée par les conseils centraux après consultation du directeur ré-

gional; en cas de conflit le conseil central à préséance, dans la limite de son pouvoir;

- éducation, avec l'aide des services de la CSN;

- services techniques de négociation ou d'application de la convention collective;

d) les bureaux régionaux

Actuellement la CSN compte neuf (9) bureaux régionaux:

Bas du Fleuve - Gaspésie (Rimouski);

Côte Nord (Hauterive);

Hull, Ottawa, Abitibi (Hull);

Mauricie (Trois-Rivières);

Montréal;

Québec;

Saguenay, Lac Saint-Jean (Arvida);

Richelieu - Sorel (Tracy);

Estrie (Sherbrooke).

DEUXIÈME PARTIE

ANALYSE DYNAMIQUE DES STRUCTURES ORGANISATIONNELLES DE LA CSN

Chapitre III - ACTIVITES ET POLITIQUES DE LA CSN

A. Le recrutement

I. La transformation de la répartition des responsabilités

Il est impossible d'aborder les problèmes de recrutement à l'intérieur de la CSN sans donner un tableau du système d'organisation qui a été bouleversé par la réforme des structures de 1962.

a) Prépondérance des conseils centraux.

Avant la réforme et la création des bureaux régionaux, l'organisation incombaient aux conseils centraux, dont c'était une tâches principales, pour ne pas dire la plus importante. La campagne d'organisation, avec les services d'information et d'éducation syndicale de base qu'elle implique auprès des futurs membres, de même que la mise sur pied des structures du nouveau syndicat, étaient confiées au conseil central, qui en assurait le financement.

L'appareil de direction de la centrale syndicale s'est donc borné pendant longtemps à indiquer les priorités dans le domaine de l'organisation. C'est ainsi que la CTCC a tenté de syndiquer le secteur tertiaire délaissé par le syndicalisme d'affaires nord-américain. Cependant, il n'existe pas de plan d'organisation systématique et l'intervention de la centrale, quoique plus fréquente dans la décennie précédent la réforme, sous la présidence de Jean Marchand, se manifeste essentiellement à l'occasion de l'organisation d'un syndicat d'envergure ou d'un maraudage ayant un effet direct sur le prestige du mouvement.

De même, la participation des fédérations à l'organisation demeure généralement effacée. Celles-ci se limitent souvent à renseigner le conseil au sujet de groupes syndicables ou à envoyer sur place, pendant la campagne d'organisation, un informateur donnant des renseignements professionnels aux futurs syndiqués. Toutefois, l'activité des fédérations tend à s'accroître avec la taille (donc avec la puissance financière de la fédération) ainsi qu'avec l'éloignement du conseil central par rapport au groupe à syndiquer ou avec la faiblesse de celui-ci dans le domaine de l'organisation. C'est ainsi que dans la région peu syndiquée de Trois-Rivières, où le conseil central ne mène que de très timides campagnes d'organisation, de grosses fédérations comme celle de la métallurgie tentent de combler le vide et et se chargent de l'organisation des locaux.

A tous les niveaux du mouvement, on souligne que l'ancienne formule était insatisfaisante. On reconnaît que l'organisation au niveau régional favorisait une prise de conscience de l'unité du mouvement syndical dépassant la notion de syndicalisme professionnel. Mais on souligne aujourd'hui que la formule n'empêchait pas pour autant un certain esprit de clocher et entravait une action concertée du mouvement en vue d'une organisation systématique de tous les secteurs syndicables au niveau national.

La division régionale du travail d'organisation permettait à un conseil central peu militant de faire obstacle-volontairement ou non- à l'organisation de nouveaux groupes de travailleurs que la fédération voulait intégrer. Le comportement du conseil central de Trois-Rivières est souvent cité comme une illustration du phénomène par les dirigeants des fédérations et des conseils centraux. La faiblesse exceptionnelle de cet organisme régional, conjuguée à des pressions politiques et cléricales (qu'il n'est pas opportun de présenter dans ce chapitre) a freiné sensiblement les volontés d'organisation de certaines fédérations de la CTT, - en particulier celle des pâtes et papiers- et a permis le passage de la majorité des travailleurs syndicables aux unions internationales dans une région entièrement d'expression française et fortement dominée par le clergé, donc théoriquement plus favorable, au départ, au mouvement syndical national et confessionnel.

La division de l'organisation par conseils centraux s'opposait de la même façon à une éventuelle redistribution des organisateurs disponibles ainsi que des finances pour le rattrapage de régions en retard. L'exemple souvent repris au cours des entrevues de dirigeants syndicaux est celui des conseils centraux de deux villes voisines de la Mauricie, Shawinigan et Trois-Rivières: le Conseil central de Shawinigan a fait le plein des affectifs qu'il pouvait syndiquer; le conseil central de Trois-Rivières, au contraire, n'a jamais atteint que de faibles effectifs: Shawinigan se trouvait de ce fait en meilleure position pour continuer à recruter, et Trois-Rivières ne continuait à disposer que de faibles moyens d'organisation. Quoiqu'exerçant une même pression dans les deux régions, les unions internationales ont toujours rencontré une résistance beaucoup plus vive à Shawinigan qu'à Trois-Rivières.

En l'absence d'une planification de l'organisation pensée et dirigée par la centrale et soutenue financièrement par l'ensemble du mouvement, il est normal que les disparités régionales quant à l'organisation et aux effectifs se soient accrues.

b) la réforme des structures de 1962.

En créant les bureaux régionaux, la réforme de 1962 leur a attribué la responsabilité technique et financière de l'organisation, enlevant aux conseils centraux leur tâche principale. Prolongement de la structure de direction de la centrale, le bureau régional suit les priorités définies par celle-ci dans un plan d'organisation. L'orientation générale et le financement de toute organisation sont désormais décidées par la centrale. L'exécutif de la CSN établit des prévisions budgétaires pour l'organisation selon les besoins et non selon le nombre de membres déjà syndiqués de chaque régions.

Techniquement, l'organisation se déroule maintenant selon le schéma suivant: un groupe de travailleurs d'une entreprise manifeste l'intention de former un syndicat local qui sera affilié à la CSN, soit spontanément, soit à la suite de la visite d'un informateur envoyé par un comité d'organisation d'un conseil central ou d'une fédération ou encore, le plus souvent, par le bureau régional.

Ce groupe de travailleurs avise de son projet le bureau régional dans le territoire duquel il se trouve.

Le directeur régional envoie un représentant syndical du bureau(1) qui fait sur le terrain une enquête approfondie afin de savoir avant le lancement de la campagne si l'ensemble des travailleurs a réellement l'intention de se syndiquer. Lorsqu'il s'agit d'une campagne d'organisation de grande envergure, le directeur régional fait appel à l'équipe volante d'organisateurs de la centrale qui patrouille la province.

L'organisateur est responsable de la structuration du syndicat. Il lui sert d'intermédiaire auprès de la CSN, des fédérations et des conseils centraux pour les problèmes d'affiliations. Il assure toute démarche visant à la reconnaissance syndicale par la Commission des relations de travail.

Cette formule d'organisation a fait l'objet de critiques de la part de certains dirigeants de conseils centraux qui se sont très privés de leurs responsabilités et ont difficilement accepté le départ de leurs représentants syndicaux pour les bureaux régionaux. Si on en apprécie généralement aujourd'hui les avantages techniques, le débat reste très ouvert quant aux implications qu'ont les bureaux régionaux sur la question du pouvoir et du contrôle à l'intérieur de la CSN.

(1) Le représentant syndical diffère de l'agent d'affaires en ce sens qu'il est directement employé par l'appareil confédéral (services centraux ou bureaux régionaux) et non par une fédération ou un syndicat. Il représente l'appareil confédéral au niveau local. Le terme de permanent désigne à la fois le représentant syndical et l'agent d'affaires, sans distinction entre personnel nommé et élu.

Pour ce qui est de l'efficacité, cette politique globale d'organisation, mise en oeuvre par l'appareil de direction, a eu deux conséquences appréciables:

- dans les régions, elle a établi une redistribution selon les besoins, au profit des fédérations défavorisées, permettant de lancer des campagnes d'organisation là où cela avait été impossible. Il suffit au bureau régional de démontrer les besoins et l'utilité d'une campagne d'organisation, pour obtenir de la centrale un financement qui n'est pratiquement jamais refusé.

- après de certains secteurs de la main-d'oeuvre, cette politique a permis, grâce à des investissements considérables, de syndiquer des groupes de travailleurs dont l'apport est important à l'intérieur de la centrale. Ainsi, certains interviewés évaluent à un million de dollars les frais de la mise sur pied du syndicat des fonctionnaires provinciaux.

En ce qui concerne la répartition des pouvoirs, l'intention de la réforme est de permettre la consultation des fédérations et des conseils centraux au niveau des bureaux régionaux.

De plus, les membres du bureau confédéral (représentants des conseils centraux et des fédérations) décident des priorités appliquées par les bureaux régionaux et établissent les prévisions quant aux politiques d'organisation.

Toute l'organisation semble être actuellement engagée dans un processus de transformation et la situation actuelle est l'objet de trois types principaux de critiques. On se plaint d'un manque de communication entre le syndicat local et la direction du mouvement. On souhaiterait une transformation du bureau confédéral: il s'agirait de substituer à la délégation de représentants professionnels et de représentants locaux à ce bureau, une représentation à définir, qui permettrait la participation effective de la base à une discussion préalable approfondie des problèmes tant régionaux que professionnels. Le système organiserait une communication directe de la base à la direction centrale passant au-dessus des structures intermédiaires, en particulier des bureaux des fédérations. Il s'agirait en somme de petits bureaux confédéraux régionaux avec participation sur une base locale et professionnelle, préparant le travail du bureau, Confédéral de la Centrale

Le second type de critique vient des fédérations. On reproche à l'Exécutif de la CSN son pouvoir de faire

77

entériner par le bureau confédéral des décisions qu'il était insuffisamment préparé à prendre. Si l'on se souvient que les Fédérations, vu le nombre de postes de vice-présidents qu'ils détiennent, sont déjà surreprésentées au bureau confédéral par rapport aux conseils centraux, cette critique, émanant des fédérations, souligne les relations insuffisantes qui peuvent exister entre l'exécutif et les vice-présidents.

Une troisième critique porte sur le coût des services d'organisation: Si la majorité estime que la création des bureaux régionaux a permis de réaliser des économies de personnel, certaines fédérations estiment au contraire, que les frais d'organisation de la CSN toute entière s'en sont trouvés accrus.

II. Les raisons des affiliations

a) changements d'affiliation

Tous les interviewés insistent sur le fait que les cas de véritable maraudage, c'est-à-dire d'agression délibérée d'un appareil syndical dans le but de soustraire un groupe de travailleurs à une organisation rivale, sont extrêmement rares. Selon nos informateurs, lorsqu'un groupe de syndiqués dé-

cide de changer d'allégeance syndicale, la centrale déficitaire a tendance à accuser le mouvement syndical concurrent de maraudage plutôt que d'accepter la responsabilité de sa défaite; mais l'initiative d'un changement d'allégeance n'émanerait du groupe de travailleurs qu'à la suite d'une insatisfaction quelconque à l'égard du mouvement dont il fait partie. Certains considèrent que la concurrence syndicale est bénéfique, puisqu'elle oblige le mouvement à repenser ses structures afin de rendre de meilleurs services. Entre autre, certains conseils centraux et la plupart des fédérations ont créé des comités de maintien syndical. Formés d'un petit groupe d'officiers ou de simples membres de syndicats locaux, ils ont pour mission de prendre le pouls des syndicats afin de prévenir, d'une part, des conflits avec les différentes structures organisationnelles de la CSN et, d'autre part, toute insatisfaction de la part des syndiqués de la base susceptible de provoquer ces départs vers une autre centrale. Crées récemment pour la plupart, leur rôle reste encore très formel et ne permet pas d'évaluation.

Lorsqu'un groupe de travailleurs important manifeste son intention de changer d'allégeance et de s'affilier à la CSN, l'appareil de direction central enquête pour déterminer si le voeu exprimé correspond au désir de la majorité des syn-

qués, avant d'accorder son appui. Dans ce cas, c'est la structure de direction du mouvement qui soutient le syndicat dans ses démarches de changement d'affiliation, comme cela s'est fait pour les employés québécois de Radio-Canada. Pour un groupe régional de taille moyenne, l'appui de la centrale est accordé et donné directement par l'intermédiaire du bureau régional après enquête.

b) maintien d'adhésion

Les raisons de l'affiliation à la CSN sont perçues de différentes façons:

- les dirigeants des conseils centraux (1) s'accordent pour souligner à la fois la participation démocratique des syndicats à l'intérieur des structures d'organisation de la centrale et l'efficacité des services techniques de la CSN et de ses fédérations. Pour eux, le climat nationaliste ne favorise pas indirectement la centrale: il importerait moins que l'agressivité de la CSN face à l'entreprise et au système économique capitaliste.

(1) Notons que les présidents de conseils centraux sont pour la plupart des "cols bleus", dont la perception des raisons de l'affiliation à la CSN est très différente de celle des présidents des fédérations du secteur tertiaire.

Les meilleurs services d'éducation et la participation démocratique à des activités politiques, dépassant le cadre de la convention collective, ont pour conséquence d'attacher le syndiqué davantage à son conseil central et au mouvement tout entier qu'aux fédérations, dont le rôle, quand il existe, demeure strictement technique.

- Les directeurs de bureaux régionaux reprennent les mêmes arguments. Pour eux, les services techniques relatifs à la convention collective qu'offre la CSN sont souvent comparables à ceux des unions internationales. C'est par contre, la participation démocratique de la base à l'élaboration de la politique et de la pensée du mouvement, de même que les efforts du mouvement dans l'éducation et l'action politique régionale qui expliqueraient la préférence donnée à la centrale québécoise. Ils ajoutent que la plus grande influence de la CSN auprès des pouvoirs publics la rend plus apte à représenter les intérêts des cols blancs.

- Selon les fédérations, c'est l'efficacité des services rendus qui est primordiale. Cependant les fédérations se distinguent sur ce point selon qu'elles assurent leurs propres services techniques ou non et selon qu'elles recrutent

chez les cols bleus ou chez les cols blancs.

- Selon les présidents de fédérations de cols bleus qui assurent des services techniques relatifs à la convention collective, l'attachement des membres au mouvement s'explique avant tout par l'efficacité de ces services techniques que leur offre la fédération. Cette attachement va d'abord à la fédération. Par ailleurs les fédérations de cols blancs attribuent essentiellement l'adhésion à la CSN à la puissance financière de celle-ci. Par puissance financière, ils entendent moins l'efficacité des services techniques que la capacité d'~~agressivité~~ de la CSN face à l'entreprise privée et publique.

Même dans le cas de fédérations assurant un service technique indépendant et très adéquat, telles la fédération des Ingénieurs et Cadres ou celles des Services hospitaliers, les syndicats ont conscience de l'absolue nécessité d'un mouvement d'ensemble très intégré dépassant le cadre strictement professionnel. Ils se trouvent par conséquent plus liés à la centrale syndicale qu'à leurs fédérations où seule la politique professionnelle est définie.

B. L'éducation

Parmi les services à développer le service d'éducation paraît recevoir la priorité aux yeux de nos interviewés. Deux justifications sont avancées sur le point.

- Le déplacement envisagé de la négociation collective du plan de l'entreprise au plan de la branche industrielle au plan de l'économie conduit à développer une éducation offrant une double caractéristique: premièrement son contenu s'élargit à l'étude des problèmes économie d'une industrie d'une région ou du Québec, et deuxièmement le service doit être offert à l'ensemble du mouvement si l'on veut que celui-ci puisse être mobiliser sur des thèmes économiques plus larges.

D'autre part, aux yeux des dirigeants rencontrés, la CSN doit désormais dépasser la notion nord américaine du syndicalisme centré sur la promotion des seuls intérêts économiques du syndiqué. Le travailleur n'est pas seulement un facteur de production qui cherche à vendre son travail au meilleur prix, mais encore un consommateur, un acteur politique et social qu'il faut informer. Le mouvement se découvre des responsabilités aussi importantes que celle de négocier des conditions de travail pour ses membres,

celles d'intégrer les syndiqués dans la société.

Est souligné à cet égard que la centrale concurrente, FTQ, reste encore attachée à la conception traditionnelle du syndicalisme d'affaires et limite de façon presque exclusive son service d'éducation à la formation de permanents syndicaux pour la négociation et l'application de conventions collectives. Cette orientation nouvelle ne signifie pas que la CSN néglige l'éducation technique destinée aux officiers et aux permanents syndicaux. En effet elle était, dès 1945, le premier mouvement au Québec à créer un service organisé d'éducation professionnelle⁽¹⁾.

Ainsi il convient de distinguer deux types d'information dans les services d'éducation du mouvement éducation syndicale et parasyndicale générale, éducation technique professionnelle.

Par titre d'éducation syndicale générale on entend les informations primaires sur l'organisation de la centrale syndicale, le système actuel de relations industrielles, ainsi que toutes informations relatives au mouvement (conflits,

(1) Ce service d'éducation a permis au mouvement d'échapper à la tutelle qu'exerçait encore sur lui l'Ecole Sociale Populaire qui avait présidé à sa naissance.

grèves, actions, etc.) et au problèmes d'actualités politiques et économiques.

Par éducation parasyndicale on entend toutes autres informations qui ne sont pas directement liées au statut de travailleurs producteur et limitées à l'entreprise. Cette éducation peut aller du cours d'éducation politique de la consommation et jusqu'à l'organisation de manifestations culturelles.

Par titre d'éducation technique professionnelle, on entend toutes informations relatives à la négociation et l'application de la convention collective dans un secteur professionnel, allant jusqu'à la formation des officiers de syndicats et de permanents. Le problème qui se pose n'est donc ni l'orientation actuelle ni la promotion de l'éducation mais la compétence des différents paliers de l'organisation.

1. Éducation syndicale et parasyndicale générale

L'éducation générale a toujours été de la compétence des conseils centraux mais ils n'y avaient jamais in-

vesti beaucoup d'effort, la réforme de 1962 qui leur enlevait toutes leurs responsabilités techniques devait normalement les conduire à s'affirmer dans ce domaine que la centrale cherchait à développer. En fait il est apparu par la suite qu'ils n'exerçaient ce pouvoir que très timidement et s'en remettaient bien souvent aux directives émises par les permanents des services confédéraux.

Toutefois chaque conseil central dispose aujourd'hui d'un comité d'éducation. Ce comité se compose de membres non rétribués nommés en congrès. Dans le but d'accroître le militantisme et la participation effective de la base, les responsabilités de ce service sont généralement accordées plus à des membres de syndicats sans autres responsabilités qu'à des officiers du conseil central ou des syndicats qui le composent.

Le comité d'éducation du conseil central fixe les objectifs d'un programme d'éducation syndicale et para-syndicale tenant compte des besoins locaux. Il l'établit en coordination avec les autres comités du conseil, notamment avec le comité d'action politique ainsi qu'avec le bureau régional qui fait le lieu avec le service d'éducation confédéral.

En cas de besoin le comité d'éducation et le comité d'action politique de la centrale peut obtenir la collaboration momentanée d'un permanent des services confédéraux.

Les conseils centraux accordent actuellement un quart de leur ressources au financement de l'éducation générale, soit autant qu'au chapitre de l'action politique. Dans certains centres où un effort plus considérable est nécessaire, la centrale apporte sa contribution financière par l'intermédiaire du bureau régional. Quoique ce service soit de qualité et d'étendue différente selon des centres et touche une proposition de travailleurs très variable, il reste, de l'avis unanime, encore insuffisant. Ce qui est mis en cause ce n'est pas la structure de sa distribution par le conseil central ou la coordination avec l'appareil de direction et l'éventuel soutien de celui-ci, mais, l'énorme travail qu'il faut produire et les efforts financiers impliqués.

L'accroissement des services implique un accroissement des revenus ou des économies. En vérité c'est l'économie des défenses actuelles qui est envisagé. L'accord est général sur les économies qui pourraient être réalisées en évitant le double emploi que représentent les services concurrents des fédérations.

dérations et des bureaux régionaux. Deux tendances s'affrontent préconisant soit la suppression des bureaux régionaux, soit la suppression des services des fédérations.

2. Éducation technique professionnelle

L'éducation technique professionnelle liée à la convention collective est traditionnellement du ressort des fédérations: connaissance de la législation du travail, étude des lois techniques régissant le secteur d'activités concerné, étude de la convention collective, évaluation des tâches, étude des temps et mouvement, etc..

Il ne s'agit pas là d'un service d'éducation destiné aux membres des syndicats - si ce n'est en période d'organisation, au titre d'information générale - mais aux officiers des syndicats qui auront, avec l'aide du conseiller technique de la fédération ou du bureau régional selon le cas, à négocier et surtout veiller à l'application de leur convention collective. En effet, ce fut toujours une politique à la CSN d'éviter le plus possible que le permanent devienne indispensable pour le règlement de tout problème technique, et de faire en sorte que chaque syndicat soit le plus autonome et puisse lui-même prendre en charge la

12

solution de ses problèmes, et singulièrement le règlement de ses griefs.

Théoriquement, les fédérations offrent aux officiers de leurs syndicats et à leurs permanents des cours techniques assurés par leurs propres permanents, conseillers techniques et juridiques. Certaines fédérations paient des cours à l'extérieur du mouvement, tels ceux du centre d'organisation scientifique de l'Entreprise, COSE à Montréal. Mais lorsqu'une fédération ou un secteur professionnel a conclu avec la CSN un accord aux termes duquel celle-ci assure les services techniques auprès des syndicats, ce service d'éducation destiné aux officiers locaux est pris en charge par la Centrale au moyen de son service d'éducation. Il en est de même pour les syndicats trop éloignés du centre d'implantation principale de la fédération. Par ailleurs la CSN offre par son service d'éducation donfédéral au moyen de son collège du travail une éducation technique supplétive, destinée aux militants et aux permanents de chaque palier de l'organisation. Elle ouvre parallèlement plusieurs sessions annuelles d'informations techniques et économiques réservées aux permanents syndicaux des bureaux régionaux et de fédérations qui veulent y participer. Jusqu'en 1966, le mouvement participait aussi au collège canadien des travailleurs, organe d'éducation intersyndicale auquel des militants de la

CSN ont reproché un certain académisme et un coût trop élevé.

La qualité et l'importance du service d'éducation technique des fédérations varie considérablement de l'une à l'autre. Ici encore, on s'entend sur son insuffisance, même à l'intérieur de fédérations dont les services techniques sont bien organisés, comme celle des mines ou des pâtes à papiers. Pour la fédération de la métallurgie, seule la branche de l'aluminium semble offrir un service d'éducation adéquat. On impute la faiblesse de ce service à deux causes principales. La première est l'impossibilité pour les permanents d'ajouter à la tâche écrasante de négociation et d'application de la convention collective celle toute aussi lourde d'assurer l'éducation des membres. La seconde à trait aux investissements relativement limités des fédérations dans ce domaine. A cet égard les deux thèses opposées, soulevées aux sujet de l'éducation générale se retrouvent, favorisant soit la prise en charge de l'éducation technique par l'ensemble du mouvement, soit la suppression des bureaux régionaux qui aux structures professionnelles donnerait une force nouvelle.

C. L'action politique

Aux yeux de nos interviewés, l'action politique actuelle de la CSN ne s'apparente à aucun type d'action politique syndicale connu en Amérique du Nord. En effet, il ne s'agit ni d'une action politique partisane supposant l'appui de la centrale à un parti politique dont le programme servirait les intérêts de la classe ouvrière, ni simplement d'une pression momentanée sur les pouvoirs publics afin d'en obtenir une intervention ou une législation favorable à un groupe de travailleurs. Tout le monde s'accorde à dire que l'action de la CSN doit être considérée comme prise de conscience du plafonnement des méthodes de relations industrielles en Amérique du nord. L'issue du conflit des hôpitaux, ou de celui des enseignants, a démontré que le gouvernement, intervenant cette fois comme employeur, détermine un modèle qu'il propose implicitement au secteur privé. L'importance de cette intervention nécessite une réponse d'envergure, celle du mouvement tout entier; elle implique donc aussi une capacité plus grande de mobiliser l'ensemble des travailleurs. De même, la nécessité d'une planification économique régionale et nationale et d'une politique de contrôle des prix, oblige le mouvement tout entier à intervenir dans le système social par une action économique et politique régionale et globale.

L'orientation générale de l'action politique de la centrale est déterminée par le comité d'action politique confédéral de la CSN sous le contrôle du bureau confédéral et du congrès. Le comité d'action politique confédéral emploie actuellement un permanent à temps plein qui a pour tâche la rédaction de mémoires aux gouvernements fédéral et provincial, de rapports d'information sur des problèmes politiques et économiques généraux destinés aux conseils centraux (par exemple exposé des problèmes du crédit et de la consommation, de la location immobilière, du conflit de reconnaissance du groupe des travailleurs de Radio-Canada, etc...).

L'action politique de la CSN se fait au niveau régional. C'est le conseil qui en définit le programme et la met sur pied. A cette fin, tout comme pour l'éducation, chaque conseil central dispose d'un comité d'action politique formé de membres de syndicats, de préférence sans autres responsabilités syndicales. Ces bénévoles, en collaboration avec le comité d'action politique confédéral, établissent un programme d'information auprès des membres et d'action sur les pouvoirs publics locaux, en fonction des besoins régionaux. Le programme est voté par le congrès du conseil central; les activités du comité sont financées par les conseils, qui y consacrent en général environ 25% de leurs ressources.

Le rôle du bureau régional dans l'action politique régionale est celui d'intermédiaire entre le comité confédéral et les comités locaux. Son importance varie selon le militantisme des conseils centraux. Dans certaines régions où l'action politique est encore à l'état embryonnaire, comme en Estrie, ou lorsqu'une passivité évidente caractérise un conseil central, le rôle du directeur régional est de susciter des initiatives au niveau des syndicats et de travailler à la mise sur pied d'un comité d'action ayant essentiellement pour fins de faire l'information préalable à toute action sur les pouvoirs publics locaux.

En principe, les fédérations n'interviennent pas en tant que telles dans ce type d'action politique, mais peuvent y apporter leur contribution. A notre connaissance, seule la fédération des ingénieurs et cadres s'est lancée dans une action parallèle. Il s'agit de la mise sur pied par les syndicats d'ingénieurs et de cadres d'un bureau d'étude sur les dépenses du gouvernement provincial. L'établissement d'un document public dénonçant les incurries des gouvernants aura l'effet d'un contrôle indirect. Pour la défense de leurs intérêts professionnels particuliers, les fédérations utilisent essentiellement, auprès des pouvoirs publics, la technique des mémoires, généralement rédigés par des conseillers techniques et lancés avec l'appui de la direction centrale du mouvement.

C'est ainsi que la fédération des mines a obtenu un amendement à

la loi des mines et une loi sur la sécurité. Cette action peut être reprise au besoin dans l'ensemble du mouvement par les comités d'action politique, qui feront pression sur les représentants locaux.

Orientation de l'action politique

A tous les niveaux de la structure, on s'entend à la fois sur la nécessité d'une action politique de la CSN toute entière et sur les caractères généraux de cette action: information à la base, pour une prise de conscience par le travailleur des problèmes sociaux et de la possibilité de les régler par un travail d'ensemble du mouvement, action directe non-partisan sur les pouvoirs publics nationaux et locaux. On s'entend moins, toutefois, sur les orientations plus précises de cette action, et les opinions misent en fonction de deux facteurs principaux.

1. variables organisationnelles

Au niveau du bureau régional, succursale de la centrale, l'action politique est conçue comme mobilisation des travailleurs en vue d'une action générale s'attaquant au système

économique dans son ensemble. On insiste sur le fait que la régionalisation de la distribution des services et de l'action politique est une préparation du mouvement syndical à une planification économique régionale. La participation très fructueuse du bureau ~~générale~~^{générales} du conseil de Rimouski au plan d'aménagement du BAQ est un modèle en ce sens. On signale d'ailleurs que les neuf bureaux régionaux de la CSN correspondent au découpage de la province en régions effectué par le conseil économique du Québec. Pour les bureaux régionaux, l'action politique n'apparaît pas seulement comme un appoint à la négociation collective, mais comme un outil aussi essentiel et appelé à devenir le plus important dans les nouvelles structures de la société. La mobilisation des travailleurs à propos de problèmes locaux dans les comités d'action politique ne doit pas faire oublier que celle-ci n'est qu'un préalable à une action d'ensemble sur le système économique et social. Les bureaux régionaux soulignent que les difficultés rencontrées jusqu'à présent par les conseils centraux à mobiliser leurs membres à propos des problèmes politiques généraux démontrent l'ampleur du travail d'éducation à faire à la base.

Au niveau des conseils centraux, quoiqu'on conçoive que l'action politique doit aboutir à plus ou moins long terme à une action d'ensemble du mouvement sur le système économi-

que, on insiste plus sur une action d'éducation des membres et de pression auprès des autorités locales (municipalité, commission scolaire, etc...). L'action politique apparaît comme un outil syndical parallèle à la négociation collective. Toutefois, d'autres variables interviennent à ce niveau, telles la structure de la main-d'œuvre et le milieu social local.

Au niveau des fédérations se dessine une certaine tendance à considérer l'action politique moins comme une offensive de l'ensemble du mouvement dans le système économique, par exemple pour en obtenir une planification rationnelle, que comme l'expression de la nécessité de dépasser le cadre de la négociation collective pour satisfaire pleinement les revendications professionnelles. Si d'autres variables entrent en jeu de façon sensible, un clivage important dans la conception de l'action politique se manifeste entre les fédérations qui contrôlent elles-mêmes leurs services techniques de négociations collectives et celles qui ont, sur ce point, conclu un accord avec la centrale.

La comparaison de deux fédérations du secteur secondaire, dans des industries de pointe, soit la branche de l'aluminium de la Fédération de la Métallurgie et la Fédération de l'industrie chimique, est éloquante. La première, autonome vis-à-vis de la centrale, ne ressent pas la nécessité d'une action du

mouvement tout entier dans le domaine de la revendication professionnelle ou sur le système économique global; elle organise sa conception de l'action politique autour des thèmes de promotion individuelle du travailleur et de consommation. La seconde, qui dépend de la centrale sur le plan technique, a une conscience plus profonde du besoin d'un appui du mouvement dans ses revendications professionnelles et de la nécessité d'une action globale conjointe sur l'économie. La fédération des services hospitaliers et le syndicat des fonctionnaires provinciaux, dans le secteur tertiaire, présentent la même différence et suscitent les mêmes remarques.

2. structure de la main-d'œuvre

L'opposition entre cols blancs et cols bleus, déjà mentionnée au chapitre de l'organisation, ne joue pas systématiquement sur la conception de l'action politique. Elle n'en conserve pas moins une certaine influence.

De prime abord, ~~des~~ fédérations de cols bleus et ~~des~~ conseils centraux comptant une majorité de cols bleus semblent moins sensibles que les fédérations de cols blancs et les organisations régionales où ceux-ci sont très fortement représentés - telles Québec et Montréal - à la nécessité d'une action politique

intégrée du mouvement tout entier. Cependant, l'indépendance d'une fédération vis-à-vis de la centrale, sa taille et son importance dans l'économie, ainsi que le milieu, pour le conseil central, semblent être autant de facteurs qui jouent sur la conscience qu'ont les membres et les dirigeants de l'unité du mouvement et, par là, sur la conception qu'ils se font de l'action politique.

D'une part, l'importante fédération de la métallurgie, et plus particulièrement la branche aluminium, qui occupe une situation de force dans l'économie, conçoit l'action politique du mouvement comme un appoint et développe les thèmes ambigus de paix industrielle. Elle ne croit pas en la possibilité de faire appuyer par la centrale des revendications d'un groupe de travailleurs, telles que celles des employés de Radio-Canada, mais avance des thèmes plus généraux, comme ceux de la consommation. D'autre part, la petite fédération des mines, pourtant techniquement autonome vis-à-vis de la centrale, met ses espoirs dans une action politique d'ensemble et démontre une agressivité plus grande à l'égard du système économique.

D. Recherche technique

Traditionnellement les fédérations faisaient appel à des spécialistes extérieurs au mouvement. Cependant on a toujours souhaité que la CSN dispose d'un bureau bien équipé dans le domaine de la recherche. On cite en exemple la fusion des budgets de recherche ~~des~~ fédérations des services hospitaliers et des services publics; ceci leur a permis la création d'un service de recherche et l'emploi d'un statisticien. Un effort a été entrepris au centre de documentation de la confédération; mais ceci reste insuffisant. Sur ce point, même les gardiens les plus jaloux de l'indépendance des fédérations s'accordent sur la nécessité de regrouper les efforts au niveau de la centrale.

E. Relations publiques

Les relations publiques du mouvement ne sont l'exclusivité d'aucune structure particulière de l'organisation. L'appareil de direction central représente à l'extérieur l'ensemble du mouvement, au moyen de déclarations publiques et de mémoires. Il publie un journal, dont la vente est organisée même à l'extérieur du mouvement. Il organise les actions communes avec

d'autres organismes, avec les syndicaux. Il est représenté sur un nombre important d'organisations gouvernementales.

Le bureau régional est une émanation de l'appareil de direction de la centrale; il entretient donc le même type de relations publiques que celle-ci au niveau régional, en collaboration avec les conseils centraux. Il existe deux journaux dans tout le mouvement au niveau local: à Sorel et à Rimouski. Actuellement, le bureau régional de la Mauricie tente de lancer un journal syndical régional. Bureaux régionaux et conseils centraux s'efforcent de participer aux organismes économiques, sociaux et administratifs régionaux.

La fédération assure la représentation professionnelle de ses membres à l'extérieur du mouvement par des déclarations, de mémoires aux pouvoirs publics, et des publications. Elle entretient des rapports avec les organisations professionnelles des autres centrales syndicales. Certains syndicats importants font de même: ainsi, le syndicat de l'aluminium d'Arvida échange des informations relatives aux négociations collectives avec des unions américaines. Trois organisations professionnelles d'envergure publient un journal: ce sont les fédérations du bâtiment et

des ingénieurs et cadres, et le syndicat des fonctionnaires provinciaux. Cinq syndicats ont leur propre journal: le syndicat de l'aluminium d'Arvida, le syndicat des agents de la paix, le syndicat des fonctionnaires de la ville de Montréal et le syndicat des journalistes.

F. Négociation et application de la convention collective

1. problèmes actuels

Traditionnellement, les fédérations ont pour rôle à la fois de définir une politique professionnelle de négociation et d'accorder aux syndicats locaux en période de négociation l'aide technique de permanents spécialisés de même que le secours financier d'un fonds de défense professionnelle fédérale en cas de grève. Par ailleurs, les officiers ou un comité ad hoc au sein d'un syndicat local veillent à l'application de leur convention collective, au niveau simple de la procédure de règlement de griefs; si cette application présente des problèmes complexes, le syndicat local fait appel aux permanents de la fédération; ce sont ces services qui occasionnent la majeure partie des dépenses. Mais en réalité, la distribution des services techniques dans les structures

de la centrale n'a jamais été aussi simple:

- d'une part, certains syndicats négocient et veillent eux-mêmes à l'application de leur convention collective, soit par leurs militants, comme c'est le cas des syndicats montréalais de la fédération des Ingénieurs et Cadres, soit au moyen de permanents, si la taille et les finances du syndicat permettent d'en employer, comme le fait le syndicat de l'aluminium d'Arvida.

- d'autre part, phénomène beaucoup plus important, après la première période de mouvement, où l'idéologie se centrait sur des thèmes chrétiens de paix industrielle et sociale, on passe à un syndicalisme plus revendicatif et, en conséquence, les conseils centraux obtiennent des responsabilités techniques nouvelles. D'une part l'éloignement de certains syndicats par rapport au centre d'activité principal de leur fédération, de l'autre, l'existence de syndicats non affiliés à une fédération et qui ont besoin de l'aide d'un spécialiste en négociation, justifiaient la présence de conseillers techniques permanents au niveau local, c'est-à-dire au sein des conseils centraux. Une telle situation répondait, de plus, aux voeux de

la plupart des conseils centraux, désireux de garder un pouvoir que la formation des fédérations semblait leur ravir auprès des syndicats locaux. Certains conseils centraux n'ont même cessé d'avoir un certain esprit de concurrence à l'égard des organismes professionnels qu'au moment de la création des bureaux régionaux en 1962. Cette situation, où les conseillers techniques pouvaient être recrutés et rémunérés par des syndicats, des fédérations ou des conseils centraux, avait pour résultat des dédoublement coûteux, une distribution très inégale des services - particulièrement de ceux qui concernent l'application de la convention collective et de grands écarts dans ces cotisations syndicales per capita.

Mais graduellement, les pouvoirs confédéraux se sont accrus, à la demande des organismes intermédiaires. Ainsi en 1951 était constitué le fonds de défense professionnelle, au moyen d'une taxe per capita versée directement à la centrale. Puis, des ententes ont été conclues entre certains conseils centraux ainsi que certaines fédérations, d'autre part à la suite desquelles la centrale assurait les services relatifs à la négociation et l'application des conventions collectives de syndicats locaux. Ceux-ci défrayaient le coût de ces services par une cotisation per capita spéciale.

Au congrès spécial de 1961, on présenta un projet de réforme des structures (adopté en 1962) qui avait pour but de simplifier la distribution des services techniques, jugée irrationnelle et coûteuse; il s'agissait de transformer les fédérations en centrales professionnelles, sans ressources financières ni permanents, et de rassembler les services techniques sous le contrôle de la centrale, pour en assurer une meilleure répartition dans les régions. Le projet de réforme ne fut pas retenu dans sa totalité, bien que les interviewés reconnaissent que le congrès de 1962 semblait prêt à entériner cette refonte globale des structures; on décida de mettre sur pied des bureaux régionaux, où les agents d'affaires des conseils centraux seraient employés par la centrale, sous l'autorité d'un directeur nommé par elle. Par la suite, de nouveaux représentants syndicaux de la CSN vinrent se joindre à ces bureaux.

En fait, on reconnaît aujourd'hui que la réforme partielle de 1962 n'a pas apporté les résultats escomptés par les promoteurs du projet initial. Dans bien des cas, le bureau régional s'est simplement substitué au conseil central. Il faut dire, d'ailleurs, qu'il s'agissait en l'occurrence d'une réforme des services et de leur système de distribution, et non pas à proprement parler d'une réforme des structures du mouvement. Certaines fédérations, comme celle des Services hospitaliers, ont

dû aller plus loin, effectuant à l'intérieur de leurs propres structures la régionalisation de leurs services qu'une réforme globale aurait dû leur procurer.

Les contradictions résultant de la demi-mesure de 1962 ont fait naître deux projets de redistribution des services techniques: l'un veut confier ces services aux fédérations, l'autre souhaite que ce travail se passe par régions, sous le contrôle du mouvement dans son ensemble. Par ailleurs, les deux groupes justifient leurs projets par la même visée de contestation globale de la société.

2. les activités relatives à convention collective

a) la politique professionnelle

La politique générale de revendication concernant des conditions de travail du secteur professionnel est définie par la fédération ou la centrale professionnelle. Quand la fédération, comme c'est le cas pour la métallurgie et le bâtiment et bois, est divisée en branches d'activité distinctes, ce sont elles qui prennent les décisions. L'élaboration de la politique de négociation est confiée soit aux présidents de fédérations.

dérations ou de centrales professionnelles, soit au directeur des services, assistés de conseillers techniques de la fédération ou de la centrale. Cette politique fait l'objet d'un débat au congrès de la fédération, où sont représentés tous les syndicats fédérés. La plupart des fédérations déplorent l'absence d'un service de recherche sérieux au niveau de la centrale, qui pourrait collaborer à la définition de revendications professionnelles.

b) la négociation de la convention collective.

La négociation des conventions collectives est assurée conjointement par les officiers du syndicat local et par un ou plusieurs représentants syndicaux permanents.

- Dans le cas des syndicats affiliés à des fédérations qui assurent leurs propres services⁽¹⁾, la négociation est assurée par des représentants syndicaux permanents nommés et rémunérés par la fédération.

(1) C'est la situation de la majorité des fédérations de la CSN, soit les fédérations des barbiers-coiffeurs, du bâtiment et bois, de l'imprimerie-information, des mines, des ingénieurs et cadres, de la métallurgie, des pâtes et papiers, des services hospitaliers, du textile et du vêtement.

Cependant, dans le cas des petits syndicats éloignés du foyer d'activité principal de la fédération, l'envoi d'un conseiller technique de la fédération serait d'un coût prohibitif et le service de négociation est assuré par un permanent attaché au bureau régional le plus proche. C'est ainsi que la fédération des Mines n'assure aucun service technique auprès de ses syndicats situés en dehors des Cantons de l'Est, soit ceux des régions de Québec et du Lac Saint-Jean. De même, le bureau régional de Rimouski se charge des négociations pour la presque totalité des syndicats de la région de Gaspésie, à l'exception de ceux de la fédération des services hospitaliers.

Par ailleurs, certains syndicats fédérés sont d'une envergure suffisamment importante pour s'adjoindre les services d'un permanent qui prendra la responsabilité des services techniques. On peut cependant faire appel, de façon supplétive, aux conseillers techniques de la fédération ou de la CSN.

- Dans le cas des syndicats dont la fédération a conclu une entente de service avec la CSN,⁽²⁾ le ser-

(2) Rapport moral du président, Fédération de la Métallurgie, 1967, p. 14).

11

vice de négociation est assurée par les représentants syndicaux attachés au bureau régional de la CSN. Il peut aussi arriver, dans le cas d'une négociation d'envergure qu'on fasse appel à un permanent de l'équipe provinciale itinérante de la CSN.

- Dans le cas des syndicats affiliés directement à la CSN, le service de négociation est assuré de la même manière par le bureau régional le plus proche. Cas particulier, le syndicat des enseignants, directement affilié à la CSN dispose d'une équipe de quatre représentants syndicaux, employés spécialement par la centrale en vertu d'une entente. Notons que la proportion des syndicats non fédérés, très importante dans les années 40, (elle atteignait près de 20% des effectifs totaux du mouvement) est en régression constante: elle n'est plus aujourd'hui que de 4%, avec 33 unités locales de faible taille. Bon nombre de ces syndicats directement affiliés à la CSN se trouvent dans la région de Trois-Rivières, ils furent souvent la fédération qui les aurait intégrés trop vigilante et exigeante quant aux revendications professionnelles, et négocient eux-mêmes avec peu d'aggressivité et "à l'aniable" leur convention collective.

Occasionnellement, le bureau régional de la CSN offre des services d'un représentant syndical permanent à des

2

syndicats extérieurs au mouvement, comme les unions des travailleurs de la forêt de l'Union Catholique des Cultivateurs⁽¹⁾.

c) la grève

L'initiative de la grève est prise par le syndicat qui négocie et autorisée par la fédération. Cependant, il est du ressort du comité exécutif de décider si la confédération accordera son soutien financier au syndicat en grève. En fait, l'autorisation de la CSN, n'est pratiquement jamais refusée, mais ces dispositions dénotent la centralisation du mouvement ainsi que l'effacement relatif des fédérations en cas de conflit.

La demande écrite de soutien de grève, envoyée par le syndicat à l'exécutif du mouvement et au bureau régional, doit décrire le conflit et justifier la nécessité de la grève, de même que l'opportunité de la période choisie. Ces questions font l'objet de discussions entre l'exécutif, la fédération impliquée et le bureau régional. Dans les conflits mineurs, c'est le directeur du bureau régional qui décide de l'autorisation. Celle-ci s'accompagne de la nomination d'un directeur de grève par la CSN

(1) La prestation de ce service exceptionnel et gratuit entre dans le cadre d'une politique non officielle d'organisation de ce groupe de travailleurs au profit de la CSN.

ou le bureau régional; le syndicat peut manifester ses préférences quant à ce choix. Le directeur de grève est un permanent confédéral attaché au bureau régional ou à l'équipe provinciale et spécialisé dans cette fonction; On pourra nommer directeur un permanent de la fédération, si la multiplication exceptionnelle des conflits le justifie et à condition que la fédération acquiesce. Le directeur de grève est attaché au syndicat pendant toute la durée du conflit, à temps complet ou partiel, selon les besoins; il est responsable de tous les problèmes matériels que pose la grève et il agit au nom du syndicat; il sert également d'intermédiaire entre la CSN et le syndicat, quand ce dernier bénéficie d'une aide du fonds de défense professionnelle confédérale.

Soulignons que les fédérations disposaient autrefois de fonds de grève fédéraux, mais qu'elles cessèrent de les alimenter lors de la création du fonds de défense professionnel confédéral en 1951. Toutefois, certaines fédérations, comme celle de l'industrie minière, et plus rarement des syndicats locaux d'envergure, tel le syndicat des hôpitaux de Montréal, entretiennent un fonds spécial. D'autres maintiennent les réserves déjà accumulées. Ces fonds ne servent que comme complément du fonds de défense confédéral, dans le cas de conflits particulièrement longs ou pour dépanner des travailleurs qui sont aux pri-

10

ses avec des difficultés particulières. Par ailleurs, la fédération peut intervenir pour soutenir un groupe de travailleurs dans une situation critique en demandant à ses membres de voter une cotisation per capita spéciale et temporaire. Cependant, l'aide des fédérations en périodes de grève demeure très limitée. La centralisation presque totale du soutien financier au niveau de l'appareil central démontre une volonté d'unité et de force du mouvement.

d) L'application de la convention collective

L'application de la convention collective, quoique moins frappante que la négociation, est en réalité considérée comme le service technique le plus important. En effet, il ne suffit pas de signer une convention collective, si intéressante soit-elle pour le groupe de travailleurs, puisque le contenu peut rester une lettre morte sans un service d'application de la convention très élaboré. Or, c'est ce service qui nécessite le plus de travail qui requiert le plus grand nombre de permanents.

- Il incombe aux officiers, aux agents de griefs ou à un comité de griefs spécial du syndicat de veiller à l'application des clauses de la convention collective. Depuis

longtemps, le mouvement, et plus particulièrement certaines fédérations, ont fait un effort considérable pour assurer aux militants de la base une formation d'agents de griefs qui permette d'assurer aux syndicats locaux une plus grande autonomie et de réaliser par là une économie de permanents syndicaux⁽¹⁾ et d'argent. Sur ce plan, les fédérations de la métallurgie et des services hospitaliers servent de modèle à l'intérieur de la CGT.

- Si les griefs ne peuvent être réglés par les militants locaux, et particulièrement si l'on doit avoir recours à l'arbitrage, la présence d'un permanent syndical devient indispensable. En pratique, l'application de la convention collective exige l'intervention fréquente des permanents, ce qui rend ce service beaucoup plus onéreux que la préparation du programme de négociation, qui se fait au niveau de la fédération, ou même que cette négociation proprement dite, qui n'exige qu'une présence intermittente du permanent.

Selon leur localisation géographique ou l'importance plus ou moins grande des services qu'offre leur fédération

(1) On constate que lorsque les officiers consultent les conseillers techniques de leur fédération ou du bureau régional, les chances que le grief aille jusqu'en arbitrage, aux frais communs du syndicat et de l'employeur, augmentent. La partie patronale, en effet, attendra de discuter avec l'interlocuteur qui a le dernier mot.

les syndicats locaux font appel aux permanents des bureaux régionaux ou des fédérations. Cette répartition n'est cependant pas adéquate actuellement, en partie à cause de la dualité des services. Par ailleurs les services des bureaux régionaux prennent graduellement plus d'ampleur. Ainsi, alors que les fédérations autonomes emploient en tout 65 permanents, 93 permanents techniques y répartis entre les bureaux régionaux, l'équipe itinérante, quelques syndicats et certains secteurs - sont à l'emploi de la CSN⁽¹⁾.

3. les aspects financiers de la réforme

Actuellement les cotisations que versent les syndicats locaux à leur fédération autonome est d'environ \$1. par mois quoique le montant puisse varier selon les branches et les régions. Quant aux syndicats locaux affiliés à une centrale professionnelle, ils versent un montant équivalent à la centrale.

On évalue à environ \$0.50 par membre, les frais mensuels encourus, par les services qu'offrent les bureaux régionaux⁽²⁾. Certains croient même que le coût s'élève à \$1.00

(1) Cf. appendice B: répartition des permanents syndicaux à la CSN, en fonction des organismes employeurs.

(2) Il s'agit là de l'évaluation généralement avancée par les directeurs régionaux. Les disproportions régionales et les activités diverses des bureaux régionaux ne permettent pas une estimation rigoureuse.

per capita mensuellement.⁽¹⁾ De plus, on se plaint que ces dépenses ne se traduisent pas suffisamment par une amélioration des services; cette critique vient surtout des fédérations autonomes.

Le problème essentiel de la répartition des ressources financières est le suivant: les fédérations perçoivent des revenus proportionnels à leur effectifs, ce qui a comme conséquence de maintenir les plus petites fédérations dans leur état de faiblesse et de ne pas compenser pour des coûts supplémentaires ce qui peut entraîner la dispersion des effectifs.

Prenons comme exemple la comparaison de deux branches autonomes de la fédération de la métallurgie: la branche dite "générale" regroupe de petits syndicats, de la lunetterie aux fonderies, dispersés à travers la province, tandis que la branche "aluminium" ne se compose que de deux gros syndicats, n'exigeant que deux négociations. Il n'est pas étonnant que cette dernière branche particulièrement efficace auprès de ses syndicats; contrairement de la branche générale, elle ne ressent pas la nécessité d'une redistribution inter-fédérale et inter-régionale des services.⁽²⁾

(1) Rapport moral du président, fédération de la métallurgie, 1962, p. 14.

(2) C'est aussi la réaction du président de la fédération des pâtes et papiers. Ce dernier observe qu'il y a dans la région du Saguenay - Lac St-Jean plus de permanents confédéraux mis par le bureau régional au service de petits syndicats divers que de permanents à l'emploi de ces deux fédérations largement majoritaires. Il estime qu'une limite devrait être apportée à cette redistribution des per capita confédéraux.

Il serait inexact de situer les opposants, dans le débat actuellement ouvert, entre riches soucieux de leur indépendance financière et pauvres demandant le partage en commun des ressources de l'ensemble du mouvement. En effet le président de la fédération des services hospitaliers fédération la plus nombreuse, la plus riche, et disposant comparativement des services techniques les plus élaborés avec 26 permanents - est un des tenants de la thèse de la régionalisation et de la redistribution des services techniques par la centrale auprès des syndicats. À la suite de l'échec du projet de réforme globale de 1962, cette fédération a institué en 1964, une péréquation des disponibilités financières par la régionalisation des services techniques au profit de ses syndicats de faible envergure. Elle a divisé la province en cinq grande régions auxquelles sont attachés au minimum un conseiller technique et un représentant syndical. Les bureaux de ces régions concordent avec les bureaux régionaux de la CSN, mais en sont distincts. Devant un même employeur, la fédération des services hospitaliers se voit de maintenir ses unités sur tout le territoire dans des conditions égales de combativité. Bien plus, elle a tout intérêt, en vue de ses actions, à pouvoir compter partout sur le soutien efficace de l'ensemble du mouvement. Il est donc bien logique qu'elle préconise la réforme vient à la péréquation dans tout le mouvement. C'est

devant le même employeur en dernière instance, l'Etat, que la fédération des ingénieurs et cadres adopte une position semblable.

En 1967, le comité exécutif de la CSN a chargé un sous-comité confédéral d'élaborer un projet de refonte des structures de la CSN. Participaient à ce sous-comité, le secrétaire général de la CSN, le président de la fédération des pâtes et papiers et le président de la fédération des secteurs hospitaliers tous deux vice-président de la CSN.

La thèse du secrétaire général de la CSN fait appel à la solidarité syndicale et propose la centralisation de toutes les ressources actuelles destinées aux services techniques.⁽¹⁾ Les fédérations dépendraient financièrement de la centrale et conserveraient leur rôle traditionnel de gardiennes des intérêts professionnels des membres dans la préparation et la négociation des conventions collectives. L'application de ces conventions, qui représente le service le plus coûteux, serait entièrement financée sur une base régionale par la CSN, et assurée par des permanents d'une relative polyvalente dans un secteur professionnel donné.

(1) On sait que le secrétaire général qui est le principal responsable de ce projet a depuis quitté la CSN.¹ Par ailleurs, le président de la fédération des services hospitaliers continue à défendre cette position au sein de la centrale.

Ces permanents seraient responsables à un organisme de décision local, véritable CSN régionale qui fondrait les conseils centraux et les bureaux régionaux en un "bureau confédéral régional". Il y aurait, en définitive, à la fois une concentration des efforts financiers au niveau de la Confédération, démontrant l'unité du mouvement, et une décentralisation régionale des contrôles permettant une participation accru de la base à l'appareil de direction, une meilleure distribution des services ainsi qu'une action adaptée à une planification économique régionale.

Le président de la fédération des pâtes et napiers (1), tenant de la thèse opposée brandit l'épouvantail d'une centralisation bureaucratique et technocratique. D'après lui, c'est au contraire à la CSN d'abandonner une partie de ses ressources pour les laisser aux fédérations, qui auront l'exclusivité des services techniques. Soulignant l'échec relatif des bureaux régionaux, il en conclut à l'impossibilité d'une polyvalente des permanents qui franchirait les frontières des secteurs professionnels.

Les trois types principaux du débat peuvent se résumer ainsi:

(1) Soutenu principalement par le président de la fédération de la métallurgie.

111

- Technocratie - Les tenants de la thèse d'une centralisation et d'une redistribution régionale des ressources affirment que celle-ci n'est en rien technocratique.

Car si, d'une part, ils visent à rationaliser et centraliser des ressources financières et techniques du mouvement, ils envisagent également d'améliorer la représentation de la base aux organismes confédéraux et régionaux. Selon eux, ce sont du contraire les fédérations qui, à cause de leur envergure provinciale, entravent la participation de la base, alors que le militantisme régional qu'on voit apparaître dans les conseils centraux témoigne de la justesse de leur thèse.

- Efficacité - Les partisans du renforcement des fédérations soulignent le peu d'efficacité des bureaux régionaux depuis leur création. Ce à quoi leurs opposants répondent ~~comme par exemple~~ a déjà atteint des résultats fort appréciables dans certaines régions, comme la Gaspésie et la Mauricie, et d'autre part qu'à tout prendre, on ne peut à l'heure actuelle porter un jugement valable sur les bureaux régionaux, entravés qu'ils étaient par la faiblesse des moyens mis à leur disposition et par les réactions autonomistes de certaines fédérations.

- Polyvalence des permanents - Enfin, les tenants de la réforme globale admettent que la polyvalence des permanents fait problème. Mais ils soulignent d'une part que les fédérations elles-mêmes devraient y trouver une solution dans la mesure où, à terme, elles compteront dans leurs rangs des travailleurs de branches industrielles très diverses, et d'autre part, qu'on peut résoudre cette difficulté en spécialisant, dans une certaine mesure, les permanents qui seront attachés aux différentes régions.

D'une façon générale il est possible d'avancer que la grande majorité des dirigeants des bureaux régionaux et des conseils centraux se montrent nettement favorables au projet de centralisation financière et de régionalisation, des services et des pouvoirs contrairement aux dirigeants des fédérations.

TROISIEME PARTIE

ANALYSE CRITIQUE DES STRUCTURES DE LA CSN

Chapitre IV - LES DIFFERENTS NIVEAUX DE LA STRUCTURE

Section I - Le congrès confédéral

On insiste souvent sur le fait que la CSN est, comme son nom l'indique, une confédération de syndicats et non une confédération de fédérations et de conseils centraux. Cette remarque prend sa valeur en regard du décalage sensible entre l'attitude du congrès confédéral dont la majorité est composée d'officiers de syndicats locaux et l'attitude spécifique des organismes intermédiaires, notamment des fédérations. Ainsi à l'égard de problèmes généraux touchant l'ensemble du mouvement, tels la collaboration internationale et l'unité syndicale québécoise, ou la restructuration de la centrale, il semble que la base du mouvement se perçoive comme plus réformiste.

La thèse d'une restructuration régionale de la CSN tire argument de ce phénomène pour souligner la nécessité de créer de nouvelles structures intermédiaires qui permettraient une plus grande participation de la base ainsi qu'une plus grande mobilisation sur les objectifs globaux.

Section II - Le bureau confédéral

Entre les congrès confédéraux, le bureau confédéral est l'autorité suprême qui représente le mouvement tout entier et en définit la politique. A son égard, deux types de critique sont uniformément soulevés: le premier a trait à sa représentativité, le second à son rôle réel.

1. La CSN est une confédération de syndicats. Or le bureau confédéral, créé à une époque de conflits entre les structures intermédiaires, n'est composé que de représentants de ces structures et non directement de syndicats. (1)

Par ailleurs, le système actuel de représentation n'exige pas des appareils intermédiaires l'envoi d'un permanent élu. Il en résulte que le bureau confédéral compte actuellement parmi ses membres 1/3 de permanents fédéraux désignés par leur fédération. Si l'on ne met pas en doute l'honnêteté de ces représentants, nommés, rémunérés par le mouvement, on n'en dénonce pas moins cette anomalie qui n'assure pas une représentation de la base.

(1) A l'exception du syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec, assimilé à une fédération.

2. En second lieu, le bureau confédéral face au comité exécutif, laisse encore l'image du "sénat" qu'il a été pendant longtemps. Jusqu'à une époque récente, le bureau confédéral a été perçu comme "une machine à dire oui". On y déléguait, soit par tradition, soit en récompense de services rendus, des militants qui méritaient de faire au frais de la centrale un voyage et un séjour à l'hôtel pour "participer" à un débat. Dans certains conseils centraux, la formation de jeunes équipes et la création de bureaux régionaux, de même que l'arrivée des nouveaux officiers représentant de nouveaux syndiqués, tels les ingénieurs et cadres et les fonctionnaires provinciaux, ont apporté non seulement un regain de vie, mais un sens de la contestation à l'égard du comité exécutif. Ce changement coïncidait aussi avec l'arrivée du nouveau président, jugé moins technocrate et plus soucieux que ses prédécesseurs de la participation de la base.

Il reste que la taille de l'appareil - une soixantaine de représentants ou "directeurs" -, leur manque de préparation - qui impliquerait consultation et discussion à la base - place le bureau confédéral dans un état de faiblesse devant le comité exécutif. Le mouvement de communication qui devrait être de la base à l'exécutif prend en réalité la direction contraire: "Les gens d'en bas s'en viennent en haut

22

et redescendent avec les décisions d'en haut", "Pluie bienfaisante des chefs syndicaux sur la base".....

Pour répondre à ces griefs - qui sont exprimés fréquemment dans le mouvement - un projet de restructuration régionale de la CSN préconise un bureau confédéral composé exclusivement des exécutifs élus des bureaux confédéraux régionaux (CSN locales), où les fédérations ne seraient donc représentées qu'indirectement. Si l'accord ne se fait pas sur ce projet, on s'entend toujours cependant pour souligner la nécessité de trouver une formule assurant une plus grande représentativité et plus grande participation de l'ensemble du mouvement au bureau confédéral. Pour le moment, la représentation de la base au moyen des fédérations et des conseils centraux n'est pas jugé satisfaisante. Tout le problème actuel est d'y trouver une solution.

Section III - Le comité exécutif

Le comité exécutif assure l'administration générale du mouvement. En fait, il ne constitue pas une véritable entité. Il existe un important décalage entre l'exécutif supérieur de trois membres, président, secrétaire général et trésorier, et le corps des vice-présidents non libérés. A

110

ces derniers on adresse les mêmes critiques qu'au bureau confédéral.

D'une part, les conseils centraux, les bureaux régionaux ainsi que les petites fédérations, ont dénoncé leur mode de représentation au comité exécutif. Les fédérations y sont actuellement sur-représentées par rapport aux organismes régionaux. En effet, sur 8 vice-présidents, 6 appartiennent à des fédérations. L'élection à la vice-présidence du bureau confédéral se fait par des ententes entre fédérations et ne répond pas nécessairement aux désirs de la base. A la fédération des services hospitaliers - la plus grosse fédération - on dénonce le fait non seulement que les fédérations aient prédominance dans le comité exécutif, mais encore que ce soit le fait des plus grosses d'entre elles qui ne représentent pas nécessairement la majorité des effectifs du mouvement. On en conclut à la nécessité de regrouper les fédérations pour obtenir des secteurs professionnels équilibrés.

D'autre part, on souligne le manque de participation réelle aux décisions administratives des vice-présidents non libérés. Les quatre vice-présidents qui ont été interviewés sont les premiers à se plaindre d'avoir à entériner des décisions administratives prises par l'exécutif supérieur dont ils ne con-

naissent pas tous les éléments, et à en porter la responsabilité devant leurs membres. Pour mettre fin à ce "contrôle du tampon de caoutchouc", ils préconisent la suppression des vice-présidences.

En définitive, d'après ces informateurs, le comité exécutif supérieur assumerait seul l'administration du mouvement. Cette situation n'est jamais considérée comme une atteinte à la démocratie. Il reste que la tâche de cet exécutif serait énorme: administration générale, engagement du personnel confédéral, coordination des bureaux régionaux. A cet égard, le projet avancé par le président de la fédération des services hospitaliers préconise, pour la solution des problèmes administratifs et techniques courants, la création d'un conseil d'administration confédéral, où les secteurs professionnels seraient également représentés, et qui, émanation du nouveau bureau confédéral, éviterait de rassembler celui-ci trop fréquemment.

Section IV - Le bureau confédéral

Le bureau régional dépend directement du bureau confédéral de la CSN. Le directeur régional, généralement conseiller technique, est nommé par l'exécutif confédéral en accord avec les conseils centraux. Il en est de même pour les permanents

du bureau. Les directeurs régionaux sont fréquemment réunis par le comité exécutif de la CSN pour information et formation.

Le bureau régional est en quelque sorte, une préfecture technique de la CSN dans la région. Quoique certains observateurs étrangers au mouvement se soient émus de leur création qui à leurs yeux était une atteinte à la démocratie, (1) il ne semble pas que ce sentiment ait été partagé au sein du mouvement puisque le bureau régional a essentiellement un rôle d'intendance et de service technique. Toutefois, certains pôles d'opposition à sa création se sont manifestés en 1962 au sein de certains conseils centraux soucieux de maintenir leurs attributions. Aujourd'hui encore, l'existence d'un "turn-over" important au poste de directeur régional de certaines régions semble démontrer la persistance de difficultés très réelles que ce type de structures rencontre. (Mauricie, Saguenay-Lac Saint-Jean)

Le rôle du bureau régional n'est pas défini formellement. Les bureaux régionaux ont la responsabilité de l'organisation de nouveaux syndicats, assurent partiellement

(1) La thèse de M. Vaillancourt, op. cit., est une démonstration en ce sens.

? *Qui?*

des services de négociation et surtout d'application de la convention collective, coordonnent les services d'éducation et d'action politique des conseils centraux. En réalité, le rôle des bureaux régionaux de la CSN varie très sensiblement en fonction des structures professionnelles rencontrées (syndicats de fédérations autonomes ou non) des structures locales et sociales (conseils centraux développés et militants ou non) et de l'éloignement par rapport aux centres industriels. L'évaluation des bureaux se fait en fonction des mêmes variables. Ce n'est que dans les régions éloignées de l'Abitibi, de la Côte Nord et de la Gaspésie que les bureaux régionaux jouent le rôle le plus important, d'autant plus important que les conseils centraux sont faibles. Ils constituent de véritables CSN locales qui ne se limitent pas à l'administration de services techniques (organisation, convention collective), mais interviennent directement dans l'éducation et l'action politique. Le bureau régional de la Gaspésie a participé directement au plan d'aménagement régional. De plus la création de bureaux régionaux a favorisé dans ces régions des rencontres interprofessionnelles qui préfigurent une structuration locale du mouvement. Dans les autres régions, les bureaux régionaux a favorisé dans ces régions des rencontres interprofessionnelles qui préfigurent une structuration locale du mouvement. Dans les autres régions, les bureaux régionaux ont un rôle plus limité. Ils assurent des services techniques dans des proportions variables, avec des finances limitées. S'ils ont permis une redistri-

bution plus adéquate en fonction des besoins locaux, le résultat n'est cependant pas excellent. Cette constatation sert d'argument à la fois aux partisans d'une réforme qui mettrait sous la responsabilité du bureau la totalité des services techniques et aux partisans du mouvement contraire au profit des fédérations.

Par ailleurs, le bureau régional a pour tâche de coordonner les actions des conseils centraux de la région. Sur ce point, l'accueil des conseils centraux à l'intervention des bureaux régionaux a été divers. A Québec, à Montréal et au Saguenay, une collaboration étroite s'est faite entre les deux appareils; les contacts s'avèrent plus difficiles lorsque le bureau régional chapeaute plusieurs conseils centraux, comme en Estrie ou en Mauricie. On en trouvera un indice dans la demande faite récemment par le conseil central de Joliette au directeur de la Mauricie de lui exposer le rôle du bureau régional, créé cependant depuis cinq ans.

On aborde par là le problème de la participation au bureau régional. En effet, cette structure "préfectorale", si elle n'est pas jugée antidémocratique, ne favorise pas cependant la participation des membres locaux. Le

bureau régional ne répond à personne dans la région et les directeurs régionaux sont les premiers à demander à ce que les directives leur viennent de la région plutôt que de l'appareil confédéral. Il reste que le courant favorable à l'autonomie technique des fédérations préconise la disparition des bureaux régionaux.

La solution au manque de participation de la base ne consisterait pas, selon le président de la fédération des services hospitaliers, à rendre électif le poste de directeur régional. En effet, le directeur doit être un technicien, au même titre que le directeur professionnel d'une fédération. La solution qu'il propose serait de créer au niveau de la région un parlement local confédéral qui contrôlerait l'équipe du bureau régional à son service.

Les régions seraient appelées à devenir de petites CSN, dotées d'un bureau confédéral régional qui aurait autorité sur les services techniques régionaux, financés par l'ensemble du mouvement.

170

Section V - Le conseil central

Le conseil central est la structure la plus ancienne du mouvement syndical national: il semble aussi en avoir été pendant longtemps la plus importante. La centralisation des services techniques des conseils centraux sous le contrôle d'un bureau régional opérée par la réforme de 1962 a pu faire croire à une diminution sensible du rôle de la structure régionale. En fait, la responsabilité de l'éducation générale et de l'action politique à un moment où le mouvement s'oriente vers une action globale dépassant le stade de la négociation collective redonne aujourd'hui une importance accrue aux conseils centraux.

Cependant, le rôle des conseils centraux est loin d'être identique, dépendant essentiellement du contexte social où ceux-ci évoluent, et de l'ancienneté de la structure. Ainsi, le conseil régional du Saguenay-Lac Saint-Jean et le conseil central de Sorel connaissent une participation très importante, disposent d'une organisation bien établie et offrent des services excellents, tandis que certains conseils centraux de l'Estrie et de la Mauricie - à l'exception de celui de

Shawinigan - sont encore à l'état embryonnaire, ou ne lancent aucune action d'envergure. (1) Les conseils centraux de Montréal et de Québec très organisés et actifs ne bénéficient cependant que d'une participation très moyenne, souvent attribuée à l'étendue de ces métropoles.

Les conseils centraux ne disposent pas de permanents libérés, mais généralement d'un secrétariat. Les officiers des conseils centraux ne bénéficient pas d'un salaire spécial: ils reçoivent le remboursement de leur salaire normal par le conseil. Le financement des services d'action politique et d'éducation est entièrement assuré par les conseils centraux qui perçoivent une taxe mensuelle per capita d'environ 20¢. La demande de services étant proportionnelle aux effectifs du conseil, il ne se pose pratiquement pas de problème de redistribution financière entre conseils. Mais le conseil central peut recevoir du bureau régional une aide, soit financière, soit technique, par le prêt d'un permanent, à l'occasion d'une campagne d'éducation ou

(1) Le conseil central de Trois-Rivières fêtait récemment les 25 ans de syndicalisme sans grève d'un de ses officiers.

d'une action politique. Les relations des conseils centraux avec le bureau régional sont variables. On estime en général qu'une collaboration plus étroite se fait lorsqu'à un bureau régional correspond un seul conseil central. A l'exception de Montréal, les bureaux régionaux sont locataires, dans l'édifice du conseil central. La cohésion conseil central - bureau régional est plus difficile à obtenir lorsqu'il existe plusieurs conseils centraux dans une région, telles la Mauricie ou l'Estrie.



Chapitre V - CONCLUSION

Section I - Introduction

A. La genèse des structures

Quatre niveaux caractérisent la structure de la CSN: le local, le régional, le professionnel, le central. Comme dans toute organisation, les tensions apparaissent entre ces quatre niveaux. Les questions qui se posent sont toujours les mêmes: où se situe le pouvoir et comment se diversifie-t-il de multiples façons: les votes lors d'un congrès, les nominations dans un bureau exécutif, la localisation des services, la distribution des per capita, la responsabilité des permanents, etc...?

Dans une première période, celle du démarrage, qu'on pourrait approximativement situer entre 1910 et 1921, la structure locale prédomine sur la structure professionnelle et sur la structure centrale. Les effectifs sont faibles, disséminés inégalement selon les régions, les actions partent de la base et c'est la base qui fait face à tous les problèmes. Le militant de cette époque est un homme polyvalent

190

qui assume tous les rôles de leader, d'expert, de trésorier, c'est un bénévole, un homme de la base. Les problèmes organisationnels sont à la taille des petites entreprises, ils restent à la taille de quelques individus. Il faut indiquer ici les liens qui unissent ces syndicats locaux aux représentants locaux de la hiérarchie catholique. La fonction de définitrice de situation ou d'idéologie est dévolue à l'aumônier et celui-ci trouve dans la doctrine sociale de l'Eglise un cadre qui laisse peu de place à l'improvisation.

Le mouvement compte un peu plus de 6,000 membres lorsque le second niveau organisationnel apparaît, à la fondation en 1912 du conseil central des métiers du district de Québec. Puis ce sont ceux de Montréal en 1920, de Hull et Granby en 1921.

Le troisième niveau organisationnel, celui de la Confédération, apparaît à Hull en 1921, lorsqu'est fondée la Confédération des travailleurs catholiques du Canada. La Confédération comprend à ce moment 26,000 membres.

Le quatrième niveau enfin, celui qui est le plus spécifique au système du syndicalisme nord américain, la fédération, date de 1923 lorsque les syndicats de la pulpe et du papier se joignent en une seule organisation. Ils seront bientôt suivis par le bâtiment, l'imprimerie, le textile et la chaussure.

A ce moment se trouvent en place tous les éléments principaux de la structure, chacun de ces éléments se donnant les organes de direction et d'exécution qui sont nécessaires à son fonctionnement. Mais dès lors aussi se compliquent les rapports entre ces différents organismes, leurs représentants, leurs membres. La stratégie inhérente à toute organisation se développe suivant des pulsions internes et externes.

Lorsque la Confédération prend son essor il est bien évident que les fédérations et les conseils centraux ont l'initiative du pouvoir.

B. Le cadre juridique

La première mesure législative procédant directement de la CTCC est la loi des syndicats professionnels, (1924).

Jean Réal Cardin (1) en attribue la paternité à l'abbé Maxime Fortin "Il avait, écrit-il, des conceptions bien arrêtées sur la formule que doit revêtir un syndicalisme d'inspiration chrétienne et de mentalité française" (p.21). Le texte de la loi s'inspirait de la loi française sur les syndicats professionnels (1884, 1919-1920). Cette loi d'après J.R. Cardin n'apportait pratiquement rien de nouveau au mouvement syndical dans la province. Les unions internationales en raison même de leur idéologie refusaient de s'incorporer. Mais pour les promoteurs du projet de loi, conformément à leur esprit français, note encore Cardin, .."ils préféraient ainsi marcher selon le droit plutôt que de s'en remettre aux faits, comme c'est le cas pour les unions à mentalité anglo-saxonne" (p.22). Ces motifs idéologiques recouvraient des motifs d'ordre pratique, "principalement la volonté de donner un statut légal aux conventions collectives négociées par les syndicats, avantages que n'avaient pas les conventions des unions non incorporées, lesquelles conventions prenaient alors la forme de gentlemen's agreement" (p. 22). Mais

(1) L'influence du syndicalisme national catholique sur le droit syndical québécois. Institut Social Populaire. Juin 57- no.488.

comme la loi n'avait qu'un caractère facultatif, et vu l'importance des unions internationales la loi resta lettre morte, d'autant plus que beaucoup de syndiqués chrétiens venant des unions internationales avaient gardé ces appréhensions à l'égard de l'intervention du législateur. Mais à la longue la presque totalité des syndicats affiliés à la CTCC finirent par s'incorporer. C'est la grande crise des années 30' qui amène la loi de l'extension juridique des conventions collectives, dont les premiers éléments étaient rapportés dans une thèse présentée en Belgique par l'abbé Aimé Boileau. La conjoncture économique était telle que pour remédier aux bas salaires il parut nécessaire d'étendre à toute une branche industrielle des taux de salaire et une durée de travail. Elle instituait des comités paritaires ou conjoints chargés de veiller à l'application du décret. Enfin vient en 1944 la loi des relations ouvrières qui détermine les rapports devant exister entre syndicats et employeurs quant à la négociation de telles conventions. L'idée centrale en eu l'obligation pour le patron de négocier collectivement avec ses employés. Cette loi est en fait l'application au Québec des dispositions du "Wagner Act", issu de la grande crise aux Etats-Unis.

C. La deuxième étape de l'évolution des structures

Il semble qu'en 1937 le bureau confédéral, en interdisant l'affiliation directe d'un syndicat à la centrale et en l'obligeant à s'affilier au conseil central de sa région, tend à renforcer les structures intermédiaires. C'est d'ailleurs le conseil central qui assure le service relatif à la convention dans le cadre de la loi de l'extension de la convention collective de 1934. Mais les décrets avaient pour conséquence de cristalliser les frontières des fédérations puisqu'ils devaient s'appliquer aux branches industrielles. La loi de 1934, même si elle favorisait provisoirement le pouvoir des conseils centraux, était porteuse d'un renforcement ultérieur des fédérations.

La loi de 1944, reconnaissant les unités de négociation renforçait les syndicats locaux et leurs fédérations, au détriment des conseils centraux et de la Confédération. A partir de ce moment les fédérations ont préséance sur les conseils centraux concernant les problèmes professionnels. La période de la guerre est une période de gros investissements américains, c'est une période où se développe au Québec la grande entreprise; le modèle américain de négociation s'y développe, les syndicats internationaux organisés en de puissantes fédérations mènent une lutte extrêmement vive aux syndicats chrétiens. C'est la période où la métallurgie et les pâtes et papiers affirment leur force dans l'ensemble du mouvement.

Asbestos, 1949, c'est l'intervention brutale de l'état conservateur. Devant la montée des forces syndicales, le duplessisme, qui discerne qu'avec le développement du mouvement ouvrier monte aussi une vague de libéralisme, s'efforce d'abattre le mouvement pendant qu'il en est encore temps. Cette lutte en termes de classe ne peut conduire le mouvement qu'à renforcer sa structure centralisée: ce n'est pas seulement à l'organisation syndicale qu'est portée atteinte mais à la classe ouvrière toute entière. Pratiquement aussi, l'organisation comprend qu'elle doit s'apprêter à d'autres batailles et qu'elle ne peut les affronter, où qu'elles se situent, qu'à l'aide d'un puissant fonds de défense. Elle sait aussi qu'elle n'a pas la moindre chance d'affronter la concurrence des puissantes organisations internationales qu'en renforçant ses structures, ses services, en augmentant le nombre de ses experts. Cette concentration et cette économie de moyens, seule la centrale comme telle peut les opérer. Dans une telle conjoncture, les fédérations les plus puissantes doivent lacher du lest de leur autonomie, mais en s'efforçant de contrôler les appareils centraux.

Section II - L'analyse des structures actuelles

A. La socialisation

Le gouvernement libéral de Jean Lesage a gagné les élections le 22 juin 1960, mettant fin au régime con-

servateur. Lors de son congrès de 1960, la Confédération a abandonné son sigle confessionnel pour s'appeler désormais la Confédération des Syndicats Nationaux, ce dernier qualificatif devant soulever au congrès de 1966 des difficultés d'interprétation. Mais le mouvement a aussi changé de leader, Jean Marchand devient président en 1961. Il incarne au niveau du syndicalisme l'aile progressiste du mouvement libéral: un thème domine ce mouvement, la reprise en main de l'économie québécoise, et un outil s'impose: la planification. Heureuse coïncidence, comme le déclare le nouveau président, le quarantième anniversaire de la fondation du mouvement est aussi le soixante-dixième anniversaire de l'Encyclique "Rerum Novarum", le trentième de "Quadragesimo Anno" et finalement l'année même de "Mater et Magistra". C'est cette dernière encyclique qui fera l'objet de la première partie du premier rapport moral du nouveau président. L'accent y est placé avec force sur la notion de "socialisation", sur le rôle nécessaire de l'Etat dans le développement économique.

B. Le nationalisme économique

Pendant toute cette période c'est un appel au renforcement de l'Etat et de ses pouvoirs qui constitue un des leitmotsivs principaux des déclarations des syndicalistes.

Ainsi on réclame du gouvernement qu'il oblige les entreprises qui exploitent les richesses naturelles à respecter l'existence du syndicalisme (Le Devoir 10/4/63)*, on se réjouit que le gouvernement se décide à créer un Ministère de l'Education (25/4/63).

Si la CSN appuie l'intervention de l'Etat dans la vie économique et sociale, elle réclame aussi la syndicalisation des fonctionnaires, et certains font remarquer que ce souhait n'est pas désintéressé puisqu'il pourrait, selon certains, représenter un apport de \$600,000 dans les caisses de la Centrale (30/5/63).

Elle réclame aussi la suppression des régimes privés de retraite, à la fois pour cause d'anarchie et d'injustice, mais aussi parce que ces fonds recueillis ne sont généralement pas contrôlés et possédés par des Canadiens (31/10/63). Cependant Jean Marchand s'adressant aux étudiants de l'Université Laval les met en garde contre un idéalisme séparatiste qui ferait fuir les capitaux américains indispensables au développement du Québec (4/12/63). Par contre il

* Les dates indiquées dans cette section renvoient au compte-rendu des événements mentionnés tel que paru dans le "Devoir".

affirme lors de son message à l'occasion de la nouvelle année que le Canada a atteint une maturité suffisante pour compter sur un mouvement syndical qui ne dépende ni directement, ni indirectement des Etats-Unis (24/12/63).

En 1964, la CSN est en pleine ascension, son président refuse l'idée d'une centrale unique pour le Québec, et Pierre Vadboncoeur conseiller juridique compare l'essor de son organisation à celui du CIO à la fin des années trente (18/8/64). C'est en 1964 que commencent les longues et difficiles négociations avec les hôpitaux, c'est-à-dire en réalité avec le gouvernement. Le 1er décembre 1964 enfin les fonctionnaires provinciaux décident à une majorité de 75% d'adhérer au Syndicat des fonctionnaires, affilié à la CSN. "La centralisation, déclarent peu après les dirigeants de ce syndicat, exige la mise au point de nouvelles formules de négociation qui permettent des discussions à l'échelle provinciale, plutôt qu'une rencontre avec chaque organisme local" (7/10/64).

C'est à nouveau l'Etat qui est en cause dans la grève de la Régie des alcools du Québec en décembre 64. A la même époque, c'est l'Etat que beaucoup d'observateurs voient se profiler derrière la grève du plus grand quotidien de langue française: La Presse.

La CSN rencontre aussi l'Etat lorsqu'elle syndique la Compagnie d'électricité de la Shawinigan récemment nationalisée. (29/1/65).

C. La planification

Au cours des congrès de 1962, l'accent est placé avec force sur la nécessité d'une intervention de la CSN dans le domaine économique. La CSN a même pour rôle de pousser l'Etat à planifier. Parlant de la nécessaire indépendance du Canada par rapport aux Etats-Unis, le président Jean Marchand se dit assuré que la population canadienne est prête à payer le prix de cette indépendance. Le coût de celle-ci sera élevé, mais on y parviendra par une planification énergiquement entreprise. "Autrement dit, une planification doit être immédiatement entreprise par le gouvernement en collaboration avec tous les agents de la production et les organismes sociaux intéressés. Les gouvernements provinciaux et municipaux doivent être de la partie et apporter leur contribution à la renaissance économique du pays". (Rapport moral du Président de la CSN, octobre 1962, p. 13). Dans la seconde partie de son rapport, le président fait un long procès du Crédit Social qui menace la CSN dans son bastion du Saguenay, il admet que le NPD est la formation politique dont il est normal que des pressions s'exercent pour que la CSN s'en rapproche.

Lors du congrès de 1964, c'est principalement encore aux problèmes économiques que le président consacre son rapport. Mais cette fois tout en mettant encore l'accent sur la planification, il en parle avec plus de prudence, insistant sur toutes les démarches préalables à une véritable planification. "En somme, écrit-il, nous nous sommes emparés de l'idée de planification sans trop nous préoccuper de ses exigences pratiques et des modifications qu'elle suppose dans l'attitude des individus et des institutions de même que les structures politiques et économiques" (Rapport moral du président de la CSN, septembre 1964, p. 20). Néanmoins, après ces réserves, le président termine son rapport par une longue conclusion intitulée "Pour une économie planifiée démocratiquement".

Ainsi la CSN non seulement est convaincue qu'il faut orienter l'économie vers un système planifié, mais encore plus que tout autre organisation au Québec, elle en esquisse les principes directeurs. La CSN veut un Etat fort, planificateur, c'est-à-dire qui bâtit une économie dont les principes s'écartent de plus en plus de l'économie dominante en Amérique du Nord, celle de la libre entreprise.

D. L'Etat employeur

La CSN se trouve en fait devant un Etat qui renforce ses structures, son personnel, qui étend le champ de ses interventions. Il a nationalisé l'électricité, il est en train de prendre en mains tout le système d'enseignement.

In a institué une Société générale de financement dont l'objectif est de promouvoir les entreprises canadiennes françaises, en les aidant à se regrouper, à se moderniser. Il se propose de créer un complexe sidérurgique, dont on ne sait encore s'il sera nationalisé, d'économie mixte, ou remis après un certain temps aux mains de l'entreprise privée. Il avait auparavant institué un Conseil d'orientation économique. Dans ces organismes, la CSN envoie ses représentants, comme les autres centrales syndicales, mais la force de son mouvement, son caractère québécois, leur donnent souvent un poids que les autres n'y apportent pas.

Pendant toute cette période où le gouvernement libéral ne cesse de lancer des projets, de moderniser et d'accroître son corps de fonctionnaires, l'Etat québécois, par les déclarations de certains de ses membres, semble vouloir prendre en mains l'économie du pays. Il est soutenu, sans conteste, durant ces premières années par la CSN, de la même façon que l'AFL-CIO soutient traditionnellement le parti démocrate aux USA sans y être pour autant affilié en aucune façon.

Pourtant, une situation ambiguë se développe par rapport à cette comparaison, c'est que le gouvernement québécois voit la CSN pénétrer l'appareil étatique par la syndicalisation de la fonction publique. Les conflits traditionnels

avec l'industrie privée subsistent certes, mais les grands conflits qui marquent le développement de la CSN et de son organisation vont dans les années subséquentes l'opposer à un employeur très puissant: l'Etat du Québec.

E. La croissance et les nouvelles couches professionnelles

Les effectifs de la CSN ont doublé en six ans.

1960	1962	1964	1966
94.114	113.885	141.168	204.361

C'est une croissance telle que la structure existante subit inmanquablement des tensions extraordinaires. Les responsables du mouvement, à tous les niveaux supportent le poids énorme de responsabilités accrues.

Mais entre la CSN de 1960 et celle de 1966 (date du dernier congrès) il n'y a pas qu'une transformation de volume; la structure professionnelle s'est profondément modifiée. Et la CSN, de syndicat presqu'exclusivement ouvrier jusqu'en 1960, se retrouve six ans plus tard composée à 50% de cols blancs. A la fois cette rapide croissance et cette transformation structurelle sont sans doute un phénomène unique dans l'histoire du syndicalisme des pays industriellement avancés. Il donne à coup sûr à la CSN un visage très différent du syndicalisme nord américain en général.

Cet apport massif de collets blancs, il provient des cadres, et des ingénieurs de l'Hydro, des villes ou des ministères; il provient des spécialistes du secteur agricole, de la presse, de la radio, télévision et autres professions libérales; il vient du secteur enseignant; et finalement des services publics (fonctionnaires), hôpitaux, commerce et bureau.

Parmi ces collets blancs, les groupes professionnels vont se montrer rapidement très actifs au plan idéologique, ils apportent lors des congrès un style et un contenu d'interventions qui ne va pas sans développer chez les fédérations de collets bleus certaines craintes de voir le mouvement leur échapper.

F. Le rôle des diplômés universitaires

Cette crainte trouvait déjà depuis de nombreuses années son aliment dans la présence parmi les officiers supérieurs du mouvement d'un nombre élevé de diplômés universitaires. Dans une thèse récente, Madame S.B. Goldenberg (1) a montré que la CSN comparée au reste du mouvement syndical au Canada

(1) "Experts on the Union Staff" by S.B. Goldenberg. MA Thesis. McGill University 1966.

utilise un nombre beaucoup plus élevé d'experts. Comparant ces résultats à ceux que Wilensky a constatés dans les unions américaines, elle enregistre que dans cette dernière comparaison, la CSN l'emporte par l'emploi plus élevé d'experts. Il est remarquable de constater aussi que les six derniers présidents et secrétaires généraux de la CSN étaient tous diplômés de droit ou de relations industrielles. Ce n'est pas un hasard si la plus vive réaction à la prépondérance des intellectuels à la tête du mouvement et parmi ses officiers supérieurs, a été exprimée publiquement par le président de la puissante fédération de la métallurgie. "La CSN continue à se tourner instinctivement vers les Universités pour remplir les postes importants de son état-major.

(Le Devoir, 3 septembre 1965). C'est que la CSN, en effet, a toujours été encadrée par les écoles de formation des religieux, et l'on sait quelle part importante a joué la Faculté des Sciences Sociales de l'Université Laval tant dans la personne de son doyen que dans celle du directeur du département des relations industrielles. Deux phénomènes importants se succèdent et finalement se conjuguent donc ici, le rôle prépondérant des universitaires et l'entrée massive des collets blancs.

G. L'action politique

Lors d'une enquête réalisée en 1965 par M. Claude Marceau sous la direction de Jacques Dofny, il était finalement

apparu que les présidents de locaux, interrogés, envisageaient avec un certain optimisme l'avenir économique du Québec (voir annexe 1). Une majorité d'entre eux considéraient que la situation des travailleurs iraient s'améliorant plus serait grande l'autonomie de la province. Toutefois, si 61% des interviewés croyaient que la CSN avait intérêt à concentrer son action au Québec, 39% estimaient que ses efforts devraient se porter à travers tout le Canada et l'indépendance du Québec n'est prônée en premier choix que par un très petit nombre de répondants.

En revanche à la question de savoir si la CSN devrait être plus présente à la vie politique, 76.3% des interviewés répondent affirmativement. Les cinq modes d'intervention proposés se classaient comme suit:

	%
1. Mémoires au gouvernement	: 97.3
2. Campagnes dans les journaux	: 88.6
3. Grève générale	: 71.9
4. Manifestations publiques	: 67.2
5. Faire élire des députés	: 54.2
6. Accorder un soutien financier à un parti	: 23.8

Cette présence politique paraît nécessaire à plusieurs niveaux:

provincial & fédéral	: 69.9%
surtout provincial	: 29.0%
surtout fédéral	: 1.1%

Rien d'étonnant donc que la CSN, lors de son congrès de 1966, décidait de former des comités d'action politique dans tous les comtés et d'agir en premier lieu comme groupe de pression. Cette décision conduisait à un certain quadrillage politique de la province ne correspondant pas aux structures traditionnelles du mouvement. C'est toutefois des conseils centraux que relèvent les comités d'action politique dont l'inspiration vient cependant du bureau confédéral qui nomme le responsable à cette action pour tout le mouvement.

H. La rivalité intersyndicale

La CSN s'est toujours montrée très préoccupée par sa position difficile dans l'univers syndical anglo-américain. Si ses effectifs ont connu une progression à nulle autre comparable au Canada, il faut bien voir que cette progression s'est réalisée dans les nouveaux secteurs des cols blancs principalement, mais le plein étant fait de ce côté, pour l'heure présente en tous les cas, il reste à poursuivre l'affrontement avec les unions internationales dans les secteurs industriels traditionnels où les collets bleus sont majoritaires. Les moyens financiers des unions internationales sont en principe de loin supérieurs à ceux de n'importe quelle fédération de la CSN. Donc leurs moyens techniques, organisationnels le sont aussi. Ceci a poussé traditionnellement le syndicalisme canadien français catholique à resserrer ses rangs,

à compenser dans une structure centralisatrice la faiblesse (comparée aux unions internationales) de ses fédérations. En ceci la CSN ne fait que reproduire le comportement le plus profond de la société canadienne française isolée dans un univers anglo-saxon protestant.

Section III - Centralisation versus décentralisation

Il n'existe pas de plus vieux débat au sein du mouvement ouvrier dans le monde entier. L'intérêt du problème n'est pas là car il ne fait qu'exprimer la tension inévitable dans toute grande organisation entre les impératifs organisationnels de la croissance et la volonté de garder intactes les forces de la spontanéité; entre la nécessité d'un appareil bureaucratique sous peine d'inefficacité et la persistante foi en la démocratie intégrale dont le mouvement ouvrier se veut historiquement porteur; entre la volonté de laisser aux mais des travailleurs de la base la direction du mouvement et l'indispensable recours aux connaissances et donc aux pouvoirs des experts face aux experts de la grande entreprise; entre le destin organisationnel du syndicalisme et son destin de mouvement social. Ces dilemmes sont universels; ce qu'il importe de saisir, c'est le mode particulier selon lequel ils l'expriment dans une société donnée et la façon dont finalement elle s'efforce de résoudre ces dilemmes.

La période qui s'est écoulée depuis la victoire libérale de 1960 poussait la CSN vers la centralisation.

Le modèle que le gouvernement Lesage projetait sur l'opinion publique était celui d'un état centralisateur auquel répondait le dessin d'une organisation syndicale centralisée. L'Etat du Québec par ses propositions de réforme politique et économique s'écartait autant que faire se pouvait en Amérique du Nord du modèle de la société de libre entreprise et de non intervention de l'Etat ou faisait grand usage -au moins verbal- de techniques comme la planification française, d'une caisse de dépôts et consignation etc... on s'en revenait au modèle d'un état bureaucratique. Le ministre Lévesque pouvait déclarer lors d'un colloque sur la technocratie à l'Université Laval (Février 1966) que le problème du gouvernement québécois n'était pas qu'il eut trop de technocrates mais qu'il n'en eut pas assez! Si l'économie devait être planifiée et si cette planification régionalisait de façon telle que l'Etat serait à même de développer par une croissance dirigée les différentes régions du Québec, il en découlait deux conséquences: ce n'était plus l'entreprise qui était l'initiatrice du mouvement économique mais l'état et ce n'était plus la libre décision de l'entrepreneur qui localiserait les entreprises mais l'organisme de planification qui, pour souple qu'il serait, n'en disposerait pas moins de stimulants ou de récompense propre à guider les

entreprises vers une meilleure destination.

La structure centralisée de la CSN lui permettrait de répondre plus facilement que les unions internationales à un tel dessein. En effet la différence fondamentale entre les deux types d'organisation syndicale se situe exactement à cette conception du rôle de l'Etat. Plus les structures de l'Etat sont centralisées, plus il intervient dans le domaine économique et plus les organisations de la vie sociale et économique ont tendance à s'ajuster à ce modèle afin d'être à même d'y répondre. En sens inverse dans une économie libérale où l'Etat n'intervient que faiblement et où le lieu de la décision économique est l'entreprise, c'est à ce niveau que doit se situer la réponse syndicale, ce qu'a fort bien compris le syndicalisme en Amérique du Nord.

Lorsque la CSN découpaît le territoire en régions et y créait des bureaux qui la représentaient, elle mettait en place, en quelque sorte un système préfectoral, c'est-à-dire qu'elle adjoignait aux organisations régionales un représentant du pouvoir central, capable d'exercer non seulement un rôle de coordinateur parmi la diversité des syndicats locaux, mais encore d'être une courroie de transmission souple et efficace entre la base et le sommet et vice versa. Si ce

modèle planificateur vient à s'affaisser, voire à ne correspondre dans les faits à aucune réalisation, il est à prévoir qu'alors le modèle nord américain classique reprendra le dessus, c'est-à-dire que le pouvoir retournera aux fédérations, qui se sentent les mieux armées face aux entreprises d'une même industrie; c'est de bons négociateurs de convention collective qu'on a besoin et les fédérations se jugent les mieux placées pour leur donner la formation nécessaire; c'est elles aussi qui réclameront la disposition d'une partie au moins des fonds de grève, augmentant ainsi leur capacité individuelle d'intervention aussi bien que leur capacité d'emprunter. On pourrait dire que les projets qui tendraient à une centralisation plus grande de la CSN vont dans le sens de sa politisation et de son caractère de mouvement social large, alors que les tendances décentralisatrices le rendait à son côté groupe de pression du syndicalisme classique en Amérique du Nord.

Les faits ne sont cependant pas aussi simples que ces schémas. Car le souci exprimé par certains de conserver au mouvement sa spontanéité, la crainte de l'étouffement bureaucratique sont cohérents avec une vision anarcho-syndicaliste de la CSN. Cette théorie pourrait s'appeler celle du polycentrisme ou encore de l'initiative pluraliste. Selon cette théorie l'essence même de la CSN tient à sa grande variété de structures d'où peut partir à tout moment l'initiative. Lorsqu'un secteur, une région, une fédération ou le mouvement même

perd sa force et l'intensité de son action c'est d'un autre niveau de la structure que peut repartir l'initiative. Ainsi ce polycentrisme serait la condition même du mouvement.

Il y a donc là trois modèles d'organisation, le premier qui colle à l'entreprise est une réponse au système de la libre entreprise: le second qui trace un modèle plus centralisé répond à une politique économique de l'Etat; et le troisième qui serait celui du mouvement sans cesse renouvelé a plutôt comme objectif la remise en question de la société par l'action incessante de la classe ouvrière, à travers l'action syndicale.

Mais, si la notion de socialisation, de nationalisation économique, de planification sont actuellement abandonnées et donc aussi le modèle qui s'en rapprochait le plus, l'Etat québécois reste néanmoins un gros employeur, la plus grande entreprise à laquelle la CSN doit faire face. Cet Etat, quelle que soit son orientation, emploie un très grand nombre de travailleurs cols blancs, de fonctionnaires ou de professionnels. La CSN se cherche donc des structures qui, sans plus viser à s'ajuster à un système économique planifié, veut cependant être capable de faire front à l'Etat. Il est donc aisément prévisible que les fédérations qui négocient avec l'Etat chercheront toujours à homogénéiser au maximum le mouvement, à promouvoir la diffusion d'une formation commune d'un système de péréquation au plan financier et au plan

des services, car l'intérêt de ces fédérations est de pouvoir, dans chacune de leurs négociations, opposer à l'Etat non pas leurs seules forces mais celles du mouvement tout entier dont la solidarité, l'homogénéité, la capacité de réponse rapide et efficace est assurée. A ce groupe doivent se joindre tout naturellement les petites fédérations qui, trop faibles par elles-mêmes, ont tout à gagner de la péréquation.

En revanche, les fédérations qui affrontent la grande entreprise privée, chercheront à conserver le maximum de pouvoir à leur niveau, soit directement, soit par influence sur les conseils centraux ou le bureau confédéral. En réalité, dans le cas de ces fédérations qui négocient avec le grand capital canadien ou américain, c'est régionalement qu'elles conserveront leur influence. C'est sur le consommateur plus que sur le producteur qu'elles mettront l'accent et comme elles adoptent un style d'action qui les rapprochent beaucoup des unions internationales, il se pourrait qu'elles marquent leur distance à l'égard des fédérations rivales, en faisant appel à des différences idéologiques voire confessionnelles.

Mais on ne peut supprimer pour autant la montée progressive des cols blancs, des techniciens, des professionnels et des experts. On pourrait même dire que la CSN dans son ensemble s'efforcera d'accentuer le mouvement dans ce sens si

elle perçoit qu'elle réussit là où le syndicalisme nord-américain a généralement échoué, là où il est probablement le plus menacé. La rivalité intersyndicale globale pourrait pousser la CSN dans son ensemble à accentuer cette différence qui la distingue des unions internationales en général.

Mais l'avenir des structures organisationnelles de la CSN dépendra aussi pour une très large part de l'avenir politique du Québec. Cette centrale, jusqu'il y a peu de temps encore se voulait non politique; elle a commencé à s'en préoccuper récemment, mais elle restera pour longtemps encore tributaire des mouvements politiques qui lui sont extérieurs avant qu'elle ne commence à exercer une influence directe sur cet avenir politique.

TABLE DES MATIERES

I -	Sources de satisfaction ou d'optimisme chez les présidents de syndicats	P. 1 -
II -	Nationalisme	P. 3 -
III -	Coopération inter-syndicale	P. 5 -
IV -	Conscience de classe et revendications politiques	P. 7 -

-o--o--o--o--o--o--o--o--o--o--o--o-

INTRODUCTION

Le rapport de l'enquête (automne 1965) auprès des présidents de syndicats affiliés à la CSN sur la langue et sur l'accessibilité des postes supérieurs a été remis au Bureau Confédéral. Une brochure sera publiée prochainement sur cet aspect de l'enquête.

La deuxième partie de l'enquête n'a pas encore été analysée systématiquement. Toutefois, à cause de l'intérêt que comportent les réponses données à la deuxième partie de l'enquête et des questions à l'étude au congrès, nous vous livrons les résultats bruts et publications.

(Les chiffres n'ayant pas été analysés complètement, il ne faudrait pas en tirer des conclusions catégoriques.)

Nous remercions Madame Audy et le Professeur Jacques Dofny de l'université de Montréal qui ont collaboré à l'analyse des données compilées par le Centre de Calcul de l'Université de Montréal.

André L'Heureux

1o:- SOURCES DE SATISFACTION OU D'OPTIMISME

Q.44 -

La majorité des présidents de syndicats, quelle que soit la taille du syndicat qu'ils représentent, ont dit croire que le gouvernement Lesage (alors que celui-ci était encore au pouvoir) était davantage favorable aux salariés qu'il ne l'était aux patrons.

Les pourcentages de ceux qui répondent dans ce sens varient entre 58,5 et 64,0% selon la taille du syndicat. Au total 62% des représentants croient que le gouvernement Lesage était plutôt favorable aux syndiqués et 38% qu'il était plutôt favorable aux patrons.

On peut donc conclure que le gouvernement provincial ne constituait pas, au moment de l'enquête (automne 1965), une source profonde de mécontentement pour la plus grande partie des présidents de syndicats qui ont répondu au questionnaire, soit près des deux tiers.

Q.46-47 -

Qu'en est-il du niveau de vie?

L'insatisfaction à ce niveau est souvent amplifiée sinon causée par la comparaison de sa propre situation à celle de ses voisins.

.../...

Or aux questions où l'on demandait aux représentants syndicaux de comparer le niveau de vie des salariés canadiens-français à celui des américains d'une part, et des ontariens d'autre part, la moitié seulement répondent que le niveau de vie des salariés américains et ontariens est plus élevé que celui du groupe correspondant de canadiens-français.

	<u>Plus élevé</u>	<u>Égal</u>	<u>Moins élevé</u>
Niveau de vie des salariés américains	52.8%	43.4%	3.8%
Niveau de vie des salariés ontariens	51.3%	44.6%	4.1%

Au niveau de la comparaison avec les américains, la tendance à dire que le niveau de vie de ces derniers est plus élevé que celui des canadiens-français est sensiblement plus grande chez les représentants des plus petits syndicats (1 à 50 membres). Le pourcentage est en effet de 58.7% comparativement à 50.7% dans les syndicats de taille moyenne (51 à 500 membres) et à 47.9% dans les syndicats de plus de 500 membres.

Ces résultats ne semblent pas indiquer une insatisfaction ou un pessimisme généralisé au sujet du niveau de vie.

Une question plus directe demandait cependant aux **présidents syndicaux** d'évaluer cette insatisfaction. (Q-37).

Comme l'indique le tableau suivant, une proportion de **présidents** allant de 85.5% à 89.7% disent que les syndiqués sont satisfaits ou très satisfaits quant au logement, au vêtement et à la nourriture.

Le niveau de satisfaction baisse cependant de façon appréciable d'après les **présidents syndicaux**, au sujet de la vie de travail et encore davantage des loisirs. Près du tiers (30.6%) affirment que les salariés sont insatisfaits ou même très insatisfaits de leur vie de travail: 38.3% soulignent cette insatisfaction au sujet des loisirs.

Niveau de satisfaction selon différents secteurs de consommation ou de vie.

	<u>Très satisfaits</u>	<u>Satisfait</u>	<u>Insatisfaits</u>	<u>Très insatisfaits</u>	<u>Total des réponses</u>
Logement	13.0	72.4	14.1	0.5	377
Vêtement	13.9	72.2	12.8	1.1	374
Nourriture	17.3	72.3	9.0	1.3	376
Loisirs	8.9	52.8	32.7	5.6	373
Vie de travail	10.4	59.0	25.9	4.7	385

Il semble donc que la satisfaction soit perçue comme assez grande au niveau de la consommation mais qu'elle le soit moins dans les différents domaines de l'activité. On doit cependant garder à l'esprit que même dans ces secteurs près des deux tiers de l'échantillon paraissent plutôt optimistes.

Cet optimisme apparaît encore dans le domaine de la vie économique globale de la province et de son avenir. (Q-38)

En effet, 69.4% des répondants disent que d'ici un certain nombre d'années la vie économique de la province sera contrôlée par des hommes d'affaires Canadiens-français.

Ce qui est plus, à la question (Q-51): Croyez-vous que si les hommes d'affaires Canadiens-français contrôlaient l'économie de la province, ce serait à l'avantage ou au désavantage des salariés québécois?, 82.4% répondent que les salariés en tireraient profit.

Ils sont un peu plus modérés quand on leur pose une question semblable faisant l'hypothèse de la croissance de l'autonomie québécoise (Q-52). Toutefois, 73.1% continuent de croire dans une amélioration de la situation des salariés. Cette croyance est cependant un peu moins généralisée dans les plus grandes unités syndicales: elle touche 63.6% des répondants de cette catégorie. Par contre 18.2% d'entre eux croient que la situation se détériorera par rapport à 4.2 et 6.1 dans les plus petites unités et celles de taille moyenne (51 à 500 membres).

En résumé, un plus grand nombre de présidents croient dans les effets favorables du contrôle économique que dans ceux de l'autonomie de la province (aspect plus politique), mais on n'en demeure pas moins en grande majorité optimiste quant aux résultats de l'autonomie.

On pourrait peut-être conclure tentativement que les présidents des syndicats affiliés à la CSN ne sont pas particulièrement sombres quant à la situation des salariés et à leur avenir au Québec, bien qu'une proportion importante d'entre eux (le tiers) affirment que les salariés sont insatisfaits au sujet de leur vie de travail et de leurs loisirs. Il n'en demeure pas moins que la majorité des répondants affirment le contraire.

11o:- NATIONALISME

Les deux questions qui précédent, à savoir, le contrôle de la vie économique par des hommes d'affaires Canadiens-français et l'autonomie provinciale, nous amènent à parler de nationalisme ou sentiment d'appartenance à un groupe ethnique et prise de position en faveur de celui-ci.

Tout d'abord, les présidents de syndicats de façon très générale (79.1%) perçoivent des différences dans les modes de vie des Canadiens-anglais et des Canadiens-français (façon de prendre le travail, leur vie de famille, loisirs). (Q-45) De plus, ils affirment dans une proportion de 65.9% que les salariés tiennent à travailler au Québec même s'ils peuvent trouver un meilleur emploi ailleurs.

D'autre part, nous venons de le voir, le contrôle de l'économie de la province par des hommes d'affaires Canadiens-français de même que l'autonomie croissante de la province leur paraissent constituer deux éléments susceptibles d'améliorer le sort des salariés Canadiens-français.

Q-48 -

On ne doit pas conclure pour autant qu'ils espèrent contribuer à l'avènement de ce contrôle en se durcissant dans leurs négociations avec les compagnies canadiennes anglaises. 89.6% pronent une attitude similaire dans les négo-

ciations, quelle que soit l'origine ethnique des directeurs. Il n'existe qu'un tout petit noyau (6.5%) de "partisans" canadiens-français qui optent en faveur d'une attitude moins ferme du syndicat face aux patrons canadiens-français; par contre 3.9% disent qu'il faudrait être plus "dur" avec ce groupe qu'avec une compagnie canadienne anglaise. Cette attitude se retrouve uniquement chez les représentants des syndicats moyens (de 500 membres ou moins) et atteint un sommet (5.8%) dans les syndicats les plus petits (50 ou moins).

Certaines questions traitaient plus précisément de la "teinte nationale" (québécoise) qu'on désire ou ne désire pas voir attachée à l'action de la CSN.

Au niveau de l'objectif d'organisation des salariés, 61.0% des représentants croient que la CSN a intérêt à concentrer son action au Québec. 39% disent que son principal objectif devrait résider dans l'organisation des salariés "à travers le Canada". (Q.49)

En contrepartie 91.4% disent qu'il serait important que le plus grand nombre de syndiqués canadiens-français qui ne sont pas membres de la CSN passent à la CSN dans les années qui viennent. On ne peut cependant pas conclure, à partir des réponses à cette question, que les présidents désirent accentuer l'aspect "national" de la CSN; leurs réponses peuvent n'indiquer qu'un désir d'accroissement du nombre de syndiqués affiliés à la CSN. (Q.53)

La comparaison des réponses faites à deux autres questions peut cependant nous fournir un indice de l'importance qu'on accorde à la "question nationale". (au sens québécois)

La première (Q.50) était formulée ainsi:

"Croyez-vous que la CSN et la FTQ devraient faire front commun pour régler certains problèmes?"

La deuxième (Q.54)

"Croyez-vous que les centrales syndicales en majorité canadiennes-françaises (CSN ou UCC) devraient faire front commun pour certaines questions?"

Les réponses à ces questions, comme le montre le tableau suivant, indiquent que la proportion de présidents qui favorisent une collaboration régulière augmente quand la variable "ethnique" est introduite (augmentation de 16.5%).

<u>Collaboration</u>	<u>Avec FTQ</u>	<u>Avec centrales C,F.</u>
Régulière	30.9%	47.4%
Occasionnelle	65.3%	51.5%
Indésirable	3.9%	1.0%

On doit cependant, une fois de plus, être très prudent dans l'interprétation de ce phénomène. Cette réticence face à la FTQ peut fort bien n'être attribuable qu'aux luttes entre les deux centrales. La variable ethnique pourrait alors ne jouer que très faiblement ou même pas du tout en faveur d'une collaboration inter-syndicale plus étroite.

Les résultats au sujet de la variable "nationale" ne sont donc pas très convaincants. Les représentants syndicaux sont conscients des différences

entre canadiens-français et canadiens-anglais mais on ne peut évaluer, à la suite des résultats recensés, ni l'importance de leur sentiment "nationaliste" ni l'orientation que ce sentiment pourrait donner à leur activité syndicale et à celle qu'ils souhaitent pour la CSN.

L'INDICE LE PLUS SUR DONT ON PEUT DISPOSER A CE SUJET SEMBLE NOUS PERMETTRE DE REJETER L'HYPOTHESE D'UN SENTIMENT NATIONALISTE FORT CHEZ LES PRESIDENTS SYNDICAUX OU, A TOUT LE MOINS, SEMBLE INDICER UNE SUBORDINATION DES OBJECTIFS NATIONAUX A DES OBJECTIFS PUREMENT SOCIAUX ET ECONOMIQUES.

Il s'agissait d'indiquer parmi six problèmes ceux que les répondants considéraient comme plus importants pour leur syndicat (1). Il ressort clairement du tableau qui suit que les problèmes que j'appelle "nationaux": le droit pour les salariés de travailler dans leur langue, faire passer l'économie de la province aux mains des canadiens-français, rendre le Québec indépendant, viennent loin derrière les problèmes "sociaux": relever le niveau de vie, reçoit le premier choix avec 52%, éliminer le chômage (28%), rendre l'éducation accessible à tout le monde (10%). Ensemble, les trois problèmes nationaux ne reçoivent que 9% des premiers choix. En contrepartie, les trois problèmes sociaux ne reçoivent au total que 8% du sixième au dernier choix alors que le problème de l'indépendance du Québec apparaît comme le dernier choix par 58% des présidents de syndicats. Le droit de travailler dans sa langue (18%) et le problème du contrôle de l'économie par des canadiens-français (21%)

	1er choix	2e choix	6e choix
Niveau de vie	182	73	6
Chômage	99	105	12
Education	34	62	11
Travail dans sa langue	9	31	63
Contrôle économique C.F.	12	35	21
Indépendance	11	10	201
Total	347	316 (2)	314 (2)

III:- COOPERATION INTER-SYNDICALE

Il paraît important de traiter indépendamment la question de la coopération inter-syndicale qui a déjà été abordée de façon indirecte au chapitre précédent, i.e., par le biais "national".

De façon globale, on peut dire qu'une proportion très grande de syndicalistes (présidents de syndicats) se disent en faveur d'une coopération au moins mitigée entre centrales syndicales.

Nous l'avons vu, 30.3% disent qu'un "front commun" (entre la CSN et la FTQ) pour régler certains problèmes devrait s'établir régulièrement; une coopération occasionnelle est souhaitée par contre par 65.3% de l'échantillon.

(1) Question projective, i.e., dans laquelle le répondant est perçu comme projetant ses attitudes sur un autre groupe.

(2) Tous les répondants n'ont pas rangé tous les problèmes. Un certain nombre n'ont indiqué que le 1er choix (347-316)

107

Au total 96.2% croient dans la nécessité d'une coopération au moins occasionnelle.

Les chiffres sont encore plus élevés au sujet "d'un front commun"
entre centrales syndicales en majorité canadiennes-françaises. De 30.9%, ils pa-
sent à 47.4% pour une collaboration régulière. Au total 99.0% pronent une coopé-
ration au moins occasionnelle.

Il est à noter ici que les petits syndicats sont plus réticents à ce sujet. 30% des présidents des unités syndicales de moins de 500 membres souhaitent une collaboration régulière avec la FTQ comparativement à 38% des présidents de syndicats de plus de 500 membres. De même, 39% seulement des présidents de syndicats de 50 membres ou moins valorisent une collaboration inter-syndicale, avec les autres centrales canadiennes-françaises, régulière alors plus de cinquante pour cent des présidents de syndicats plus grands répondent dans le même sens.

La taille du syndicat joue aussi un rôle important dans la réponse à la question suivante: (Q-56)

"Choisissez parmi les quatre phrases suivantes celle avec laquelle vous êtes le plus en accord:

- a) Il serait préférable que toutes les centrales syndicales (canadiennes, américaines, internationales et CSN) s'unissent.
- b) " " " seules les centrales québécoises s'unissent.
- c) " " " les centrales demeurent indépendantes.
- d) " " " seules les centrales canadiennes-françaises s'unissent.

UNIONS INTER-SYNDICALES SELON LA TAILLE DU SYNDICAT REPRÉSENTE

	1-50 membres	51-500 membres	501 et plus membres
Québec & centrales C.F.	58.8	50.5	33.3
Indépendance de la C.S.N.	18.5	28.8	47.9
Union générale de tous les syndicats	22.7	20.7	18.8
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Les présidents des plus petits syndicats sont de loin ceux qui optent le plus en faveur d'une union (fusion) inter-syndicale. A peine 18.5% sont favorables à ce que la CSN demeure indépendante des autres mouvements, alors que 28.8% des présidents de syndicats de 51 à 500 membres et 47.9% des présidents de syndicats de taille plus grande (501 et +) répondent dans ce sens.

Il est à noter que dans les petits syndicats (50 membres ou moins) ce désir d'union s'applique de façon très majoritaire aux seules centrales québécoises ou aux seules centrales canadiennes-françaises (ces deux catégories ont été additionnées dans le tableau).

Ainsi l'acceptation des grands syndicats de coopérer avec d'autres centrales ne va pas jusqu'au désir de fusion inter-syndicale, ce qui n'est pas le cas pour les petits syndicats.

Ivo:- CONSCIENCE DE CLASSE ET REVENDICATIONS POLITIQUES

a) Conscience de classe

La conscience de classe pénètre-t-elle l'action ou plutôt la philosophie d'action des présidents de syndicats?

Invités à prendre position face à l'alternative: est-il moins ou aussi important de représenter les travailleurs auprès des autres classes de la société que de négocier un bon contrat de travail (Q-57), 80.5% choisissent l'alternative "aussi"

On pourrait donc conclure en disant qu'il existe une forte philosophie de "classe sociale à défendre" chez les présidents de syndicats affiliés à la CSN. Cette philosophie serait à peine moins fréquente dans les syndicats plus petits (50 membres ou moins): 72.9% -vs- 83.9% pour les syndicats de plus de 500 membres.

Cependant ce qui est vrai au niveau des principes ne l'est pas nécessairement au niveau de la lutte ou mieux lorsque la lutte est entrevue de façon plus rapprochée du contexte quotidien.

L'examen des réponses à la question: (Q-55) "Choisissez la phrase avec laquelle vous êtes le plus en accord:

Il est normal que la CSN se préoccupe et revendique surtout pour ses membres.

Il est normal que la CSN se préoccupe et revendique autant pour tous les salariés même s'ils ne sont pas syndiqués que pour ses membres."

indique qu'au moins dans le cas des plus petits syndicats l'application du principe rallie moins d'adeptes que le principe.

En effet la majorité des représentants des petites unités (1-50 membres) couvertes par l'échantillon favorisent une revendication "surtout pour les membres" (55.4 -vs- 44.6%).

Cette majorité se renverse dans les syndicats de taille moyenne (51-500 membres). 55.9% optent pour une revendication de classe, i.e. pour tous les salariés.

C'est dans les syndicats les plus grands (501 membres et +) qu'on trouve un nombre plus considérable de présidents qui maintiennent au niveau de la lutte les principes émis de façon générale: 74.5% des représentants de ce groupe pensent que la CSN doit revendiquer autant pour tous les salariés, même s'ils ne sont pas syndiqués que pour ses membres.

b) Revendications politiques

La "politique" est-elle perçue comme un instrument important pour la vie syndicale? Les réponses à la question suivante: (Q-58) Croyez-vous que la CSN, dans le contexte actuel, devrait être plus présente à la vie politique? laisse peu de doutes. 76.3% disent oui.

Mais à quel niveau cette participation est-elle désirée? Au niveau des lois du travail ou à tous les niveaux? La majorité des présidents (Q-59), soit 71.3% croit dans la nécessité d'une présence à tous les niveaux. Cette tendance varie cependant en importance selon la taille du syndicat représenté: elle se généralise à mesure que le syndicat s'étend. Elle touche 92.7% des représentants des grands syndicats, 72.2 de ceux des syndicats moyens et à peine 60.4 de ceux des petits syndicats.

Cinq modes de revendication (ou moyens) (qu'on peut diviser en 2 groupes), ont été présentés aux répondants. (1) Action indirecte: Les mémoires ont de loin rallié le plus d'adeptes (97.3% des répondants sont favorables à l'emploi de ce moyen de revendication). Viennent ensuite les campagnes dans les journaux (88.6%), la grève générale (71.9%) et les manifestations publiques (67.2%). (2) L'action directe est moins recherchée: 54.2% croient que cette présence devrait se traduire par une tentative de faire élire des syndiqués comme députés, 23.8% des présidents de syndicats pensent qu'il faudrait accorder un soutien financier à un parti politique groupant les travailleurs.

Il est intéressant de noter que ce sont les présidents des grandes unités syndicales qui d'une part pronent le plus globalement le premier groupe de mesures, mais d'autre part, se montrent plus réticents face à l'action directe. A peine 5.4% d'entre eux sont en faveur du soutien financier d'un parti politique ouvrier, comparativement à 24.4% des présidents de syndicats de taille moyenne et 30.3% de ceux des petits syndicats. (En comparant ces réponses à celles qui ont été rapportées au sujet du désir d'indépendance de la CSN -vs- la fusion inter-syndicale on se rappelle que les petits syndicats favorisaient davantage l'union inter-syndicale: le parti politique serait peut-être perçu comme un moyen appartenant des effets comparables à l'union inter-syndicale).

Enfin, cette présence politique paraît nécessaire non seulement au niveau provincial mais aussi bien au niveau fédéral (surtout provincial: 29.0%, surtout fédéral: 1.1%, aux deux niveaux 69.9%).

Les petits syndicats sont cependant plus favorables que les grands à la concentration de la présence à la scène provinciale (33.9% pour les syndicats de 1 à 50 membres, 29.4%, syndicats de 51 à 500 membres et 15.6% syndicat de plus de 500 membres). La même tendance a été observée au sujet de la fusion inter-syndicale.

On peut donc conclure brièvement que la présence politique est souhaitée de façon très générale, mais que cette présence ne se veut pas engagée au niveau d'un parti politique surtout dans les grands syndicats.

-o-o-o-o-o-o-o-o-o-o-o-o-o-o-

APPENDICE 2

Répartition des permanents syndicaux à la C.N.,
en fonction des organismes employeurs

Total 176

(15 sept. 1967)

Centre d'activité	Organisme employeur	
	Fédération	CSN
F. Barbiers Coiffeurs	—	—
F. Bâtiments	6	—
Secteur Commerce - bureau	—	1
F. Imprimerie - Information	1	—
Secteur Industrie chimique	—	2
F. Industrie minière	1	—
F. Ingénieurs et cadres	1	—
F. Métallurgie	12	—
F. Pâtes et papiers	5	—
F. Services hospitaliers	27	—
F. Services publics	—	4
F. Textile	4	—
F. Vêtement	8	—
S. des fonctionnaires provinciaux	—	9
S. des Enseignants	—	4
TOTAL	65	20

APPENDICE 2 (suite)

Répartition des permanents syndicaux à la CSN,
en fonction des organismes employeurs

Total 176

(15 sept. 1967)

Comité Exécutif CSN	—	4
Service d'éducation	—	4
Sections confédérales diverses	—	9
Secteur Génie industriel	—	1
TOTAL	—	18
<hr/>		
Equipe provinciale itinérante		
BR Côte Nord	—	8
BR Estrie	—	9
BR Gaspésie	—	3
BR Hull - Abitibi	—	4
BR Mauricie	—	7
BR Montréal	—	16
BR Québec	—	12
BR Richelieu	—	5
BR Saguenay - Lac St-Jean	—	5
TOTAL	—	73
GRAND TOTAL	65	111

APPENDICE 3

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DE LA C.T.C.C - C.S.N

La croissance des effectifs syndicaux étant retenue comme l'une des variables explicatives des changements dans les structures organisationnelles de la Confédération, les tableaux suivants présentent l'évolution des effectifs de la C.T.C.C - C.S.N répartis par secteurs industriels et la croissance comparée des fédérations. Ainsi apparaît de façon évidente la brusque entrée massive de cols bleus dans le mouvement au cours des cinq dernières années. L'absence de sources précises n'a pas permis de donner l'évolution de l'organisation syndicale par régions. Le premier recensement systématique, présenté au congrès confédéral de 1939 donnait d'abord la répartition des effectifs par conseils centraux, démontrant l'importance qu'avait alors cet appareil intermédiaire, mais les statistiques offertes aux congrès des années suivantes ne présentent plus que les chiffres des fédérations.

Les tableaux ci-après ont pour sources les statistiques officielles de la C.T.C.C - C.S.N présentées dans les procès-verbaux des congrès confédéraux depuis 1939. Pour la période précédant cette date, les quelques chiffres disponibles correspondent à des évaluations peu sérieuses.

Tableau 1: 1940

Répartition des effectifs des Fédérations de la C T C C par secteurs économiques en 1940

secteurs économiques	Fédérations	Syndicats	Effectifs	% sur les effectifs globaux C T C C
Primaire	Amiante	3	2,958	7.92
	Total 1	3	2,958	7.92
Secondaire	Bâtiment	63	10,466	28.03
	Textile	13	8,558	22.92
	Pulpe-papier	20	4,300	11.51
	Cuir-chaussure	3	3,700	9.91
	Imprimerie	15	1,200	3.21
	Vêtement	4	975	2.61
	Gant	4	750	2.00
	Méuble	4	550	1.47
	Total 2	126	30,499	81.69
Tertiaire	Barbiers	19	2,000	5.35
	Commerce	8	1,875	5.02
	Total 2	27	3,875	10.37
Total	11	156	37,332	100.00

Tableau 2: 1945

Répartitions des effectifs des Fédérations de la C T C C selon les secteurs économiques en 1945

Secteurs économiques	Fédérations	Syndicats	Effectifs	% sur les effectifs globaux C T C C
Primaire	Industrie minière	5	1,770	3.79
	Total 1	5	1,770	3.79
Secondaire	Bâtiment	36	10,802	23.18
	Textile	21	6,789	14.57
	Pulpe-papier	23	5,375	11.53
	Cuir-chaussure	12	4,775	10.24
	Aluminium	6	2,318	4.97
	Métallurgie nouvelle	8	2,249	4.82
	Industrie du bois	7	2,234	4.79
	Imprimerie	15	2,100	4.50
	Bas façonnés	10	1,810	3.88
	Vêtement	3	1,187	2.54
	Méuble	6	934	2.00
	Gantiers	6	781	1.67
	Total 12	173	41,354	88.73
Tertiaire	Commerce	18	2,436	5.22
	Barbiers-Coiffeurs	16	1,032	2.21
	Total 2	34	3,468	7.44
Total		212	46,392	100.00

Tableau 3: 1950

Répartition des effectifs des Fédérations CTCC selon les secteurs économiques en 1950

Secteur économique	Fédérations	Syndicats	Effectifs	% sur les effectifs globaux CTCC
Secteur primaire	Indust. minière	8	3,786	4.5%
	Total 1	8	3,786	4.5%
Secteur secondaire	Bâtiment	64	13,839	16.6%
	Textile	30	10,264	12.3%
	Pulpe-papier	17	9,290	11.1%
	Métallurgie	28	6,000	7.2%
	Bois ouvré	17	3,898	4.6%
	Vêtement	15	3,751	4.5%
	Cuir-Chaussure	14	3,257	3.9%
	Imprimerie	22	2,765	3.3%
	Bas fagoté et circ.	17	2,517	3.0%
	Méuble	9	817	0.9%
	Gantiers	8	656	0.7%
	Total 11	241	57,104	57.0%
Section tertiaire	Employés municipaux	27	4,034	4.8%
	Service	17	3,428	4.1%
	Commerce	14	2,848	3.4%
	Barbiers coiffeurs	14	682	0.8%
	Total 4	72	10,992	13.2%
TOTAL:	16	321	71,782	86.4%

Tableau 4: 1955

Répartition des effectifs des Fédérations de la CTCC selon les secteurs économiques.

Secteurs économiques	Fédérations	Syndicats	Effectifs	% sur les effectifs globaux CTCC
Primaire	Industrie minière	12	4,925	5.31
	Total 1	12	4,925	5.31
Secondaire	Bâtiment	64	19,014	20.53
	Métallurgie	36	14,222	15.35
	Pulpe-papier	43	11,065	11.94
	Textiles	25	8,117	8.76
	Cuir-chaussure	15	4,351	4.69
	Vêtement	18	3,649	3.94
	Imprimerie	24	3,320	3.58
	Bois ouvré	22	3,254	3.51
	Industrie chimique	7	2,984	3.22
	Les façonnés et cire.13		1,292	1.39
	Total 10	267	71,268	76.96
Tertiaire	Services	24	6,479	6.99
	Corporations			
	Munic et Soc	39	5,397	5.82
	Commerce	21	3,915	4.22
	Barbiers coiffeurs	14	614	0.66
	Total 4	98	16,405	17.71
TOTAL		15	92,598	100.00

Tableau 5: 1960

Répartition des effectifs des Fédérations de la CTCC selon les secteurs économiques.

Secteurs économiques	Fédérations	Syndicats	Effectifs	% sur les effectifs globaux
Primaire	Industrie minière	12	4,721	5.19
	Total 1	12	4,721	5.19
Secondaire	Bâtiment	69	18,697	20.58
	Métallurgie	47	15,436	16.99
	Textile	23	8,362	9.20
	Pulpe-papier	38	7,351	8.09
	Vêtement	27	4,720	5.19
	Imprimerie information	23	4,646	5.11
	Cuir et chaussure	14	4,248	4.67
	Industrie chimique	9	3,047	3.33
	Bois ouvré	21	2,158	2.37
	Total 9	273	68,665	75.61
Tertiaire	Services	41	9,104	10.02
	Corp. munici. et Sccl.	28	4,520	4.97
	Commerce	23	3,260	3.58
	Barbiers coiffeurs	13	541	.59
	Total 4	105	17,425	19.18
TOTAL		392	90,811	100.00

Tableau 6: 1966

Répartition des effectifs des Fédérations de la CSN selon les secteurs économiques en 1966 (sans tenir compte des 33 syndicats directement affiliés)

	Fédérations	Syndicats	Effectifs	Sur les effectifs globaux
Secteur primaire	Fédération de l'Industrie minière	11	5,060	2.4%
	Total	11	5,060	2.4%
Secteur secondaire	Féd. Métallurgie	76	30,271	14.8%
	Féd. Étampois	117	25,542	14.4%
	Féd. Textile	37	11,071	5.4%
	Féd. Vêtement	43	3,066	4.4%
	Féd. Pétro et p. gazière	43	8,308	4.4%
	Féd. Industrie chimique	18	3,932	1.7%
	Féd. Imprimerie édition	13	3,546	1.7%
	Total	21	96,436	47.1%
Secteur tertiaire	F. Services aux particuliers	126	36,462	17.6%
	Synd. Fonction publique	1	25,773	12.6%
	Féd. des Services publics	101	21,043	10.3%
	Féd. Commerce - artisanat	12	3,537	4.0%
	Féd. Ingénieurs et Cadres	12	2,795	1.3%
	Féd. Bureaucratiques	18	1,240	0.6%
	Total	6	96,850	47.3%
TOTAL:	14	766	198,368	97.0%

Tableau 7: Schéma général de l'évolution des effectifs de la CTCC - CSN depuis 1940

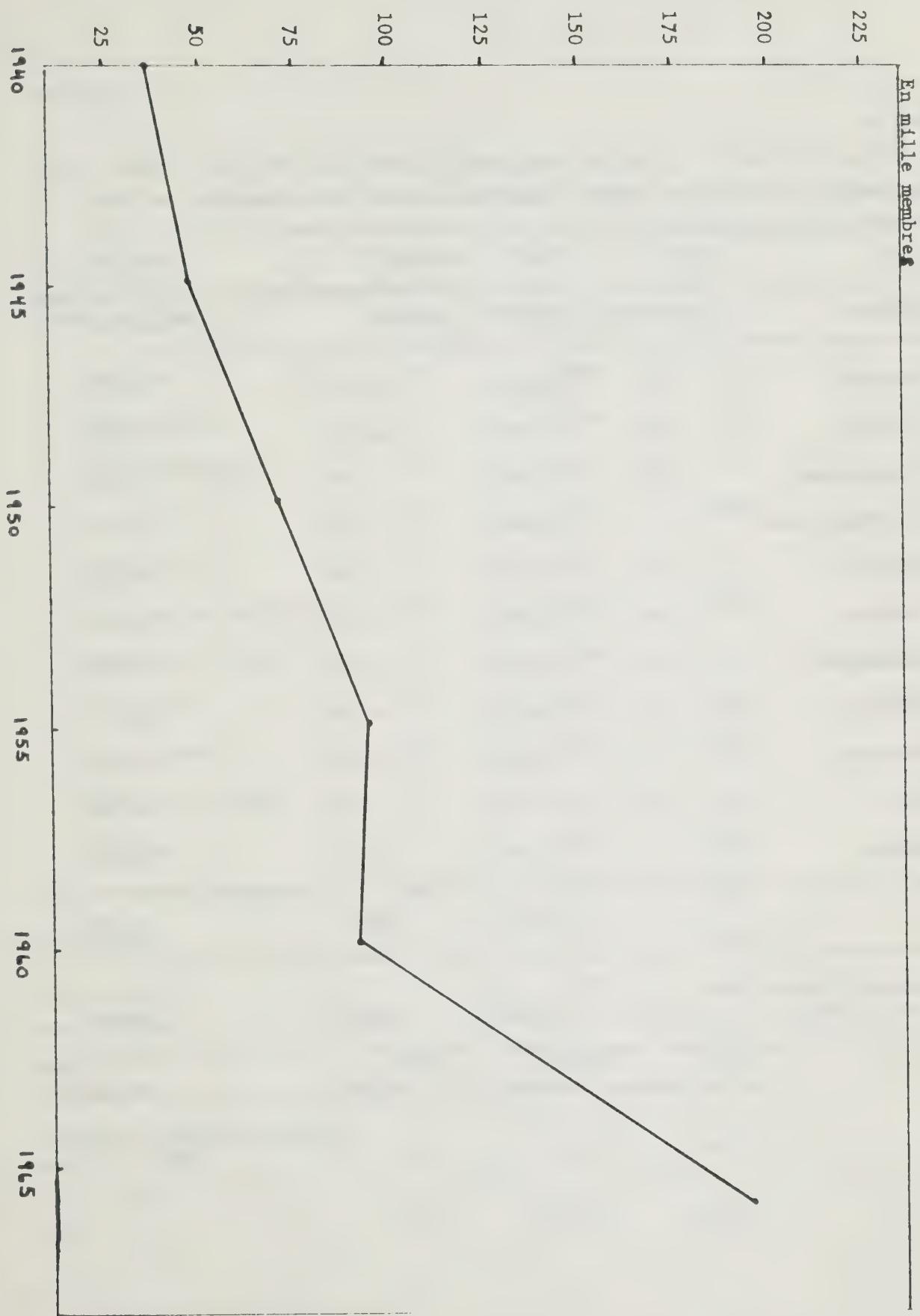


Tableau 8:

Fédérations de la CTCC (par ordre d'importance selon les effectifs) en 1940.

Fédérations	Syndicats	Membres	% sur les effectifs globaux	Taille moyenne des syndicats
1. Bâtiment	63	10,466	22.58	166.12
2. Textile	13	8,558	18.46	658.30
3. Pulpe-papier	20	4,300	9.27	215.00
4. Cuir-chaussure	3	3,700	7.98	1233.33
5. Amiante	3	2,958	6.38	986.00
6. Barbiers	19	2,000	4.31	105.26
7. Imprimerie	15	1,200	2.58	80.00
8. Commerce	8	1,875	4.04	234.37
9. Vêtement	4	975	2.10	243.75
10. Gant	4	750	1.61	187.50
11. Meuble	4	550	1.18	137.50
Total	156	37,332	80.55	239.30
Syndicats affiliés direc- tement à la CTCC	65	9,609	19.44	138.60
TOTAL	221	46,941	100.00	209.68

Tableau 9:

Fédérations de la CTCC (par ordre d'importance selon les effectifs) en 1945

Fédérations	Syndicats	Membres	% sur les effectifs globaux	Taille moyenne des syndicats
1. Bâtiment	56	10,802	17.50	192.89
2. Textile	21	6,789	10.99	323.28
3. Pulpe-papier	23	5,375	8.70	233.69
4. Cuir-chaussure	12	4,775	7.73	397.91
5. Commerce	18	2,436	3.94	135.33
6. Aluminium	6	2,318	3.75	386.33
7. Métallurgie nouvelle	8	2,249	3.64	281.12
8. Industrie du bois	7	2,234	3.61	318.14
9. Imprimerie	15	2,100	3.40	300.00
10. Bas façonné	10	1,810	2.93	181.00
11. Industrie minière	5	1,770	2.86	354.00
12. Vêtement	3	1,187	1.92	395.66
13. Barbiers-coiffeurs	16	1,032	1.67	64.50
14. Meuble	6	934	1.51	155.66
15. Gantiers	6	781	1.26	130.16
Total	212	46,592	75.48	219.77
Syndicats affiliés directement à la CTCC	88	15,131	24.92	171.94
TOTAL	300	61,723	100.00	205.74

Tableau 10:

Fédérations CTCC (par ordre d'importance selon les effectifs) en 1950

Fédérations	Syndicats	Membres	% sur les effectifs	Taille moyenne des syndicats
1. Féd. Bâtiment	64	13,839	16.6%	216.23
2. Féd. Textile	30	10,264	12.3%	342.13
3. Féd. Pulpe-papier	17	9,290	11.1%	546.47
4. Féd. Métallurgie	28	6,000	7.2%	214.29
5. Féd. des Employés Municipaux	27	4,034	4.8%	149.41.
6. Féd. du Bois ouvré	17	3,898	4.6%	229.29
7. Féd. Industrie minière	8	3,786	4.5%	473.25
8. Féd. Vêtement	15	3,751	4.5%	250.07
9. Féd. Services	17	3,428	4.1%	201.65
10. Féd. Cuir-chaussure	14	3,257	3.9%	232.64
11. Féd. Commerce	14	2,848	3.4%	203.43
12. Féd. Imprimerie	22	2,765	3.3%	125.68
13. Féd. Bas Pap. et circ.	17	2,517	3.0%	148.06
14. Féd. Meuble	9	817	0.9%	90.78
15. Féd. Barbiers Coiffeurs	14	682	0.8%	48.71
16. Féd. Gantiers	8	636	0.7%	82.00
Total	321	71,782	86.4%	223.62
Syndicats affiliés directement à la CTCC	36	11,330	13.6%	202.32
Total	377	83,112	100.0%	220.46

Tableau 11:

Fédérations de la CTCC (par ordre d'importance selon les chiffres) en 1955

Fédérations	Syndicats	Membres	% sur les effectifs globaux	Taille moyenne des syndicats
1. Bâtiment	64	19,014	19.56	297.09
2. Métallurgie	36	14,222	14.63	395.05
3. Pulpe-papier	43	11,065	11.38	257.32
4. Textiles	25	8,117	8.35	324.68
5.. Services	24	6,479	6.66	269.95
6. Corporations municip. et scol.	39	5,397	5.55	138.38
7. Industrie minière	12	4,925	5.06	410.41
8. Cuir chaussure	15	4,351	4.47	290.06
9. Commerce	4	3,915	4.02	186.42
10. Vêtement	18	3,649	3.75	202.72
11. Imprimerie	24	3,320	3.41	138.33
12. Bois œuvré	22	3,254	3.34	147.90
13. Industrie chimique	7	2,984	3.07	426.28
14. Bas façonné et cire.	13	1,292	1.32	99.38
15. Barbiers coiffeurs	14	614	0.63	43.85
Total	377	92,598	95.29	245.61
Syndicats affiliés directement à la CTCC	38	4,575	4.71	120.39 234.15
TOTAL	415	97,173	100.00	Sources de la CTCC
				Proches-verbal

Tableau 12:

Fédérations de la CTCC (par ordre d'importance selon les effectifs) en 1960.

Fédérations	Syndicats	Membres	% sur les effectifs globaux	Taille moyenne des syndicats
1. Bâtiment	69	18,697	19.86	270.97
2. Métallurgie	47	15,436	16.40	328.42
3. Services	41	9,104	9.67	222.04
4. Textile	25	8,362	8.88	334.48
5. Pulpe et papier	38	7,351	7.81	193.44
6. Industrie minière	12	4,721	5.01	393.41
7. Vêtement	27	4,720	5.01	174.81
8. Imprimerie informations	25	4,646	4.93	185.84
9. Corporat. munie. et scol.	28	4,520	4.80	161.42
10. Cuir et chaussure	14	4,248	4.51	303.42
11. Commerce	23	3,260	3.46	141.73
12. Industrie chimique	9	3,047	3.23	
13. Bois ouvré	21	2,158	2.29	338.55
14. Barbiers coiffeurs	13	541	0.57	41.61
Total	392	90,811	96.49	231.66
Syndicats affiliés directement à la CTCC	50	3,303	3.51	66.06
TOTAL	442	94,114	100.00	212.92

Tableau 13:

STATISTIQUES

Fédérations C.S.M (par ordre d'importance selon les effectifs)

en 1966

Fédérations (secteurs)	Syndicat	Membres	% sur les effectifs globaux
1. Services (hospitaliers)	126	36,462	17.8%
2. Métallurgie	98	30,271	14.8%
3. Bâtiment-bois (fusionnés)	117	29,542	14.4%
4. Synd. Fonctionnaires Prov. Québec	1	23,773	12.6%
5. Services publics	124	21,043	10.3%
6. Textile	37	11,071	5.4%
7. Commerce - bureaux	93	9,537	4.6%
8. Vêtement (fusion: Cuir, Chaussure, vêtement)	43	9,066	4.4%
9. Pâtes et papiers	43	8,968	4.3%
10. Industrie minière	11	5,060	2.4%
11. Industrie chimique	18	3,992	1.9%
12. Imprimerie, information	23	3,848	1.7%
13. Ingénieurs et cadres	12	2,795	1.3%
14. Barbiers coiffeurs	18	1,240	0.6%
T O T A L:	374	96,850	97.0%
Syndicats affiliés directement à la C.S.M.	33	5,993	3.0%
T O T A L:	799	204,361	100.0%

